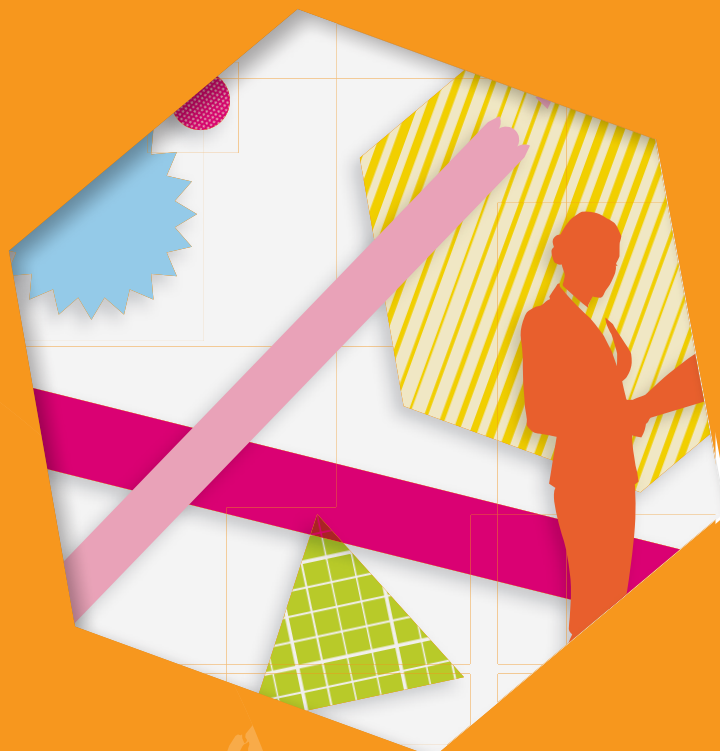




International
Labour
Organization

РОЗРОБЛЕННЯ ОСНОВНИХ ЗАСАД ТА ПРОВЕДЕННЯ ОБСТЕЖЕНЬ ПІДПРИЄМСТВ / УСТАНОВ З ПИТАНЬ НАВИЧОК

ПОСІБНИК ІЗ ПЕРЕДБАЧЕННЯ / ПРОГНОЗУВАННЯ ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
ЗБАЛАНСУВАННЯ НАВИЧОК І РОБОЧИХ МІСЦЬ ВИПУСК 5



Copyright © Міжнародна організація праці 2021

Вперше опубліковано англійською в Італії спільно Європейським фондом освіти/Європейським центром розвитку професійної освіти і навчання/Міжнародним бюро праці, 2017

На видання Міжнародного бюро праці поширюється видавниче право згідно з Протоколом 2 Всесвітньої конвенції про авторське право. Тим не менш, короткі витяги з них можуть передруковуватися без спеціального дозволу за умови зазначення джерела. Звернення щодо передруку або перекладу потрібно надсилати до Відділу публікацій МОП (видавничі права та дозволи) за адресою: ILO Publications (Rights and Licensing), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, або електронною поштою: rights@ilo.org. міжнародне бюро праці вітає такі звернення.

Робити копії даної публікації можуть бібліотеки, інститути та інші користувачі, зареєстровані в організаціях інтелектуальної власності, відповідно до ліцензій виданих їм з цією метою. Інформацію про організацію інтелектуальної власності у вашій країні розміщено на сайті www.ifrro.org.

Розроблення основних засад та проведення обстежень підприємств / установ з питань навичок. Посібник із передбачення / прогнозування та забезпечення збалансування навичок і робочих місць. Випуск 5

Група технічної підтримки з питань гідної праці та Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи

ISBN: 9789220347294 (друкований варіант)

ISBN: 9789220347300 (інтернет варіант у форматі pdf)

Перше видання англійською: *Developing and running an establishment skills survey Guide to anticipating and matching skills and jobs Volume 5*, ISBN: 978-92-9157-666-1 doi:10.2816/413514 TA-02-17-207-EN-C (друкований варіант); ISBN: 978-92-9157-665-4 doi:10.2816/614489 TA-02-17-207-EN-N (інтернет варіант у форматі pdf) Італія, 2017

Найменування, які використовуються у публікаціях МБП, відповідають практиці ООН, а подані в них матеріали не означають відображення будь-якої точки зору Міжнародного бюро праці на легальний статус країни, регіону чи території або їх влади, а також демаркації їхніх кордонів.

За погляди, відображені в опублікованих авторських статтях, дослідженнях та в інших матеріалах, відповідають виключно їхні автори, а публікація не означає погодження з цими поглядами з боку Міжнародного бюро праці. Посилання на найменування фірм чи комерційних продуктів або процесів не означає їх схвалення з боку Міжнародного бюро праці, відсутність згадування певної фірми, комерційного продукту чи процесу не свідчить про їх несхвалення.

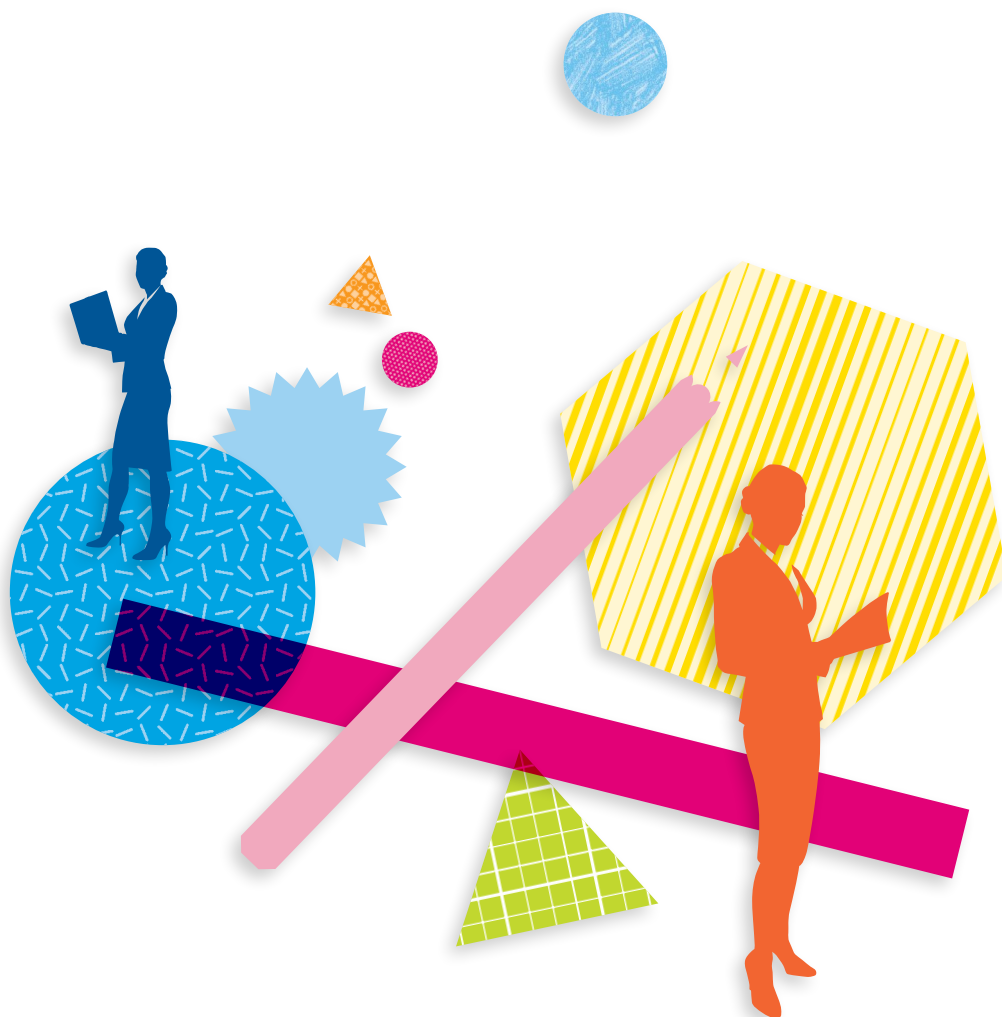
Для отримання додаткової інформації про публікації та цифрові продукти МБП відвідайте наш веб-сайт: www.ilo.org/publns.

Надруковано в Україні

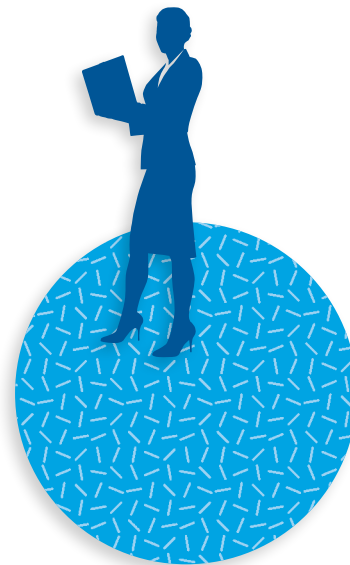
РОЗРОБЛЕННЯ ОСНОВНИХ ЗАСАД ТА ПРОВЕДЕННЯ ОБСТЕЖЕНЬ ПІДПРИЄМСТВ / УСТАНОВ З ПИТАНЬ НАВИЧОК

ПОСІБНИК ІЗ ПЕРЕДБАЧЕННЯ / ПРОГНОЗУВАННЯ ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
ЗБАЛАНСУВАННЯ НАВИЧОК І РОБОЧИХ МІСЦЬ ВИПУСК 5

Ферран Мане та Тереза Корбелла



ПЕРЕДМОВА



У контексті забезпечення динамічного та комплексного розвитку ринків праці, збір та узагальнення даних про поточні та перспективні потреби у навичках значною мірою може сприяти збалансуванню професійної підготовки та вимог робочих місць, що має пріоритетне значення для кожної країни світу. Останніми роками проблеми, пов'язані із забезпеченням кращого розуміння потреб ринку праці та збалансування навичок, займають помітне місце у порядку денному багатьох країн. Це обумовлено як швидкими темпами технічного прогресу, так і глобальною конкуренцією. Забезпечення відповідності навичок вимогам робочих місць значною мірою може сприяти зниженню безробіття, особливо серед молоді. Збалансування навичок з потребами робочих місць сприятиме покращенню життя людей, підвищенню здатності до працевлаштування, забезпеченню соціальної мобільності та залучення.

Європейський Союз (ЄС) приділяє значну увагу передбаченню / прогнозуванню навичок та кращому забезпеченню їхньої відповідності вимогам робочих місць. У Стратегії «Європа-2020» і, зокрема, в ініціативі «Порядок денний для нових навичок і робочих місць» визнано, що підходи та методи передбачення / прогнозування та забезпечення відповідності навичок можуть сприяти розвитку кваліфікованої робочої сили, отриманню навичок, що відповідають потребам ринку праці; стимулювати поліпшення якості робочих місць та розвиток навчання впродовж усього життя. Функціонування веб-порталу EC Skills Panorama, яке розпочалося у 2012 році, спрямоване на забезпечення отримання даних та інформації про потреби у навичках на ринку праці.

Тристороннє представництво держав-членів Міжнародної організації праці (МОП) відзначило, що країни, які досягли успіхів в ефективному використанні навичок для підвищення продуктивності, забезпечення зайнятості та активізації розвитку, спрямовували політику розвитку навичок на три основні цілі:

- забезпечення відповідності між пропозицією навичок та поточним попитом на них;
- надання працівникам і підприємствам допомоги у пристосуванні до змін;
- розвиток і підтримання належного рівня компетентностей¹ для забезпечення перспективних потреб ринку праці.

Дана стратегія включає прогнозування і передбачення появи та розвитку навичок, які будуть затребувані у майбутньому. У стратегії МОП/G20 у галузі професійної підготовки *A skilled workforce for strong, sustainable and balanced growth* (ILO, 2010) («Кваліфікована робоча сила – основа інтенсивного, сталого і збалансованого економічного зростання») передбачення /

прогнозування потреб у навичках визнається одним із головних компонентів ефективних систем розвитку навичок.

Забезпечення відповідності навичок – це складний і динамічний процес за участю багатьох зацікавлених сторін, які приймають рішення у різні моменти часу: окремих особистостей (індивідуумів) та членів їхніх сімей, оскільки вони приймають рішення щодо своєї освіти та профпідготовки; інституцій, які формують політику в галузі освіти, професійної підготовки та ринку праці; політиків, оскільки вони приймають рішення про розвиток системи освіти та професійної підготовки, політику у сфері зайнятості та відповідні інвестиції; заклади професійної підготовки, оскільки вони приймають рішення про тип і зміст навчальних

¹ Терміни «компетенція» та «компетентність», хоча і дещо відрізняються один від одного за значенням, у тексті цього посібника використовуються як синоніми.



курсів, які мають проводитися; та роботодавців, оскільки вони приймають рішення про те, як навчати працівників і використовувати їхні навички.

Робочі місця швидко змінюються, і працівники також змінюють свої навички – або за допомогою освіти та професійної підготовки, або у процесі трудової діяльності та набуття життєвого досвіду. Системи освіти та професійної підготовки, зокрема, відіграють ключову роль у забезпеченні можливостей для безперервного розвитку навичок людей шляхом навчання впродовж усього життя, дозволяючи їм швидко пристосовуватися до динамічних змін потреб та умов ринку праці.

Враховуючи складність і динамічність цього процесу, забезпечення ідеальної відповідності між попитом на навички та їх пропозицією не є ані практично здійсненним (особливо на тих ринках праці та в тих економіках, які динамічно змінюються), ані необхідним (беручи до уваги той факт, що багато людей можуть виконувати багато різних робіт, і, водночас, багато робіт може виконуватися людьми з різними наборами навичок). Проте інституціям, які формують політику, а також політикам необхідно усвідомлювати важливість мінімізації ризиків збільшення невідповідності навичок, що суттєво знижує здатність людей до працевлаштування, перешкоджає підвищенню продуктивності підприємств та гальмує економічне зростання у країнах.

Як свідчить міжнародний досвід, усеосяжна система інформації про ринок праці (СІРП) є стрижнем будь-якої стратегії у сфері освіти та зайнятості. Але жодна методологія не в змозі забезпечити отримання достатніх знань про ринки праці, щоб уникнути невідповідності навичок потребам робочих місць або максимально її зменшити. Оптимально підібрана комбінація різних методів, їхня взаємодоповнюваність є обов'язковою передумовою достовірного та всебічного аналізу попиту на навички, забезпечення їх відповідності.

Для країн, що розвиваються, а також країн із перехідною економікою забезпечення відповідності навичок та їх прогнозування стає ще складнішим завданням, враховуючи їхнє особливе соціально-економічне становище, слабкість інституцій, спроможність систем урядування. Багато країн, що розвиваються, мають обмежений масив інформації про ринок праці; саме тому потрібні додаткові зусилля та інвестиції для побудови надійних інформаційних систем. Разом з тим, навіть обмежений обсяг даних може використовуватися краще та ефективніше (за наявності належних методологічних інструментів і

відповідного аналізу).

Для забезпечення адекватного реагування на існуючі виклики, Європейський фонд освіти (ETF), Європейський центр розвитку професійної підготовки (Cedefop) і Міжнародне бюро праці, об'єднавши зусилля, досвід, знання та забезпечивши належне географічне охоплення, розробили комплект методичних посібників з питань передбачення / прогнозування навичок та забезпечення відповідності між пропозицією навичок і попитом на них. Комплект методичних посібників складається з шести випусків:

- Випуск 1: як користуватися інформацією про ринок праці;
- Випуск 2: як розробляти foresight (передбачення) розвитку навичок, сценарії та прогнози змін навичок;
- Випуск 3: як це працюватиме на галузевому (секторальному) рівні;
- Випуск 4: яка роль служби зайнятості (надавачів послуг зі сприяння зайнятості);
- Випуск 5: як розробляти основні засади та проводити обстеження підприємств / установ з питань навичок;
- Випуск 6: як проводити трейсерні дослідження випускників закладів освіти (tracer studies).

Ці шість посібників доповнюють один одного. Вони включають як якісні, так і кількісні підходи, та обґрунтовують необхідність забезпечення ефективного соціального діалогу та функціонування інституцій, здатних краще розуміти перспективні потреби у навичках. Посібники розраховані на професіоналів, політиків, замовників досліджень, соціальних партнерів та експертів, яким потрібен огляд того, як різні методики передбачення / прогнозування та забезпечення відповідності навичок можуть надавати достовірну інформацію про ринок праці; та яким чином інформацію й емпіричні факти можна аналізувати та використовувати для розробки заходів політики чи змін у стратегіях розвитку освіти і зайнятості.

У комплекті методичних посібників узагальнено найсучаснішу міжнародну практику і досвід різних країн світу. Розглянуто найбільш поширені підходи до забезпечення відповідності навичок та їх передбачення / прогнозування (у різних економічних і національних контекстах); проаналізовано їх потенціал та методологічні недоліки (стосовно генерування достовірних даних та інформації). Методичні посібники слугують для читачів довідковим матеріалом, в якому

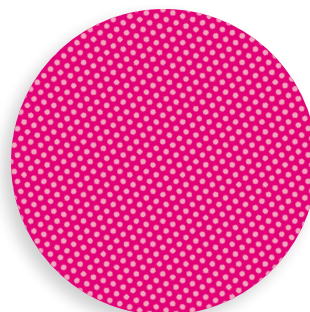
узагальнено інформацію про масштаби застосування, цінність та обмеження різних методик. Крім того, дані посібники дають уявлення про те, як на основі аналізу результатів застосування різних методик можливо розробити рекомендації та заходи політики.

Будь-які відгуки читачів і користувачів посібників будуть дуже цінними, особливо щодо можливого покращення подальших видань посібників або їхньої актуалізації з урахуванням відповідних обставин і політичних завдань, щодо їхнього використання в різних країнах і умовах, особливо для об'єднання зусиль зацікавлених сторін, і стосовно тем, які можна було б у майбутньому включити до посібників, щоб доповнити нинішнє видання комплекту методичних посібників.

Крис Еванс-Клок,
Начальник відділу з питань навичок і здатності до
працевлаштування,
Департамент політики у сфері зайнятості
Міжнародне бюро праці (МБП), Женева

Мадлен Сербан,
Директор
Європейський фонд освіти (ETF)

Йоахім Джеймс Каллеха
Директор
Європейський центр розвитку професійної підготовки
(Cedefop)

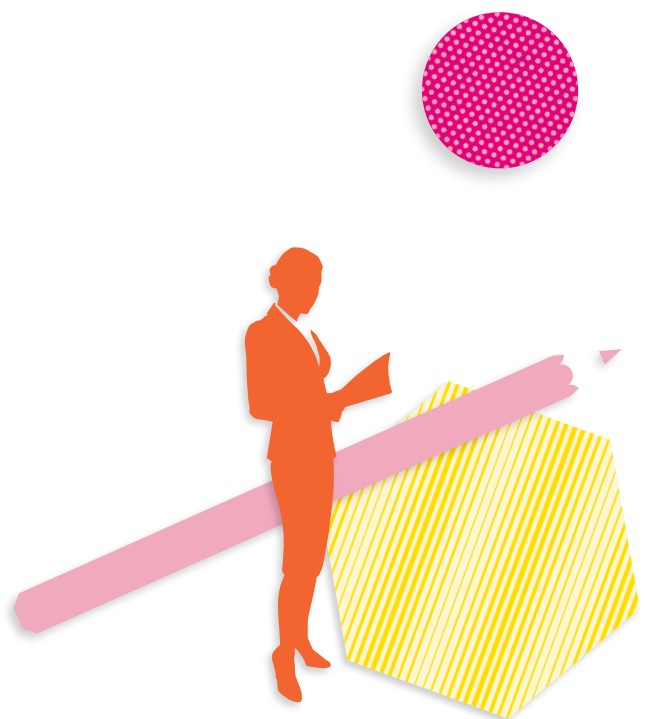


ПОДЯКА

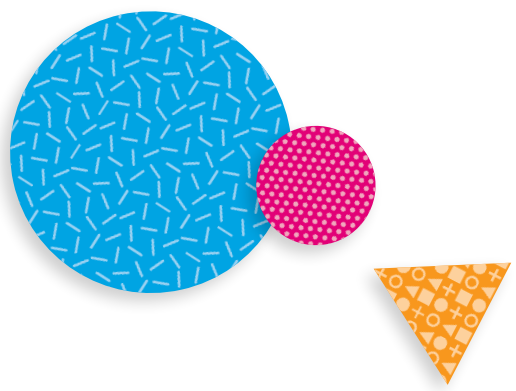
Автори хотіли б подякувати всім тим, хто надав дієву підтримку в процесі розроблення цього посібника. Авторів посібників завжди рішуче підтримувала Міжнародна організація праці, за що автори особливо вдячні. Особлива подяка – тим, хто значно покращив відповідні глави цієї публікації, надав конструктивні зауваження до проекту тексту. Перш за все, ми щиро вдячні Ользі Стрієцькій-Ілліной за її настанови та технічний нагляд, а також Корнеліусу Греггу за його ґрунтовні коментарі.

Ми хотіли б подякувати нашим співрозмовникам за корисні відгуки та пропозиції, що базуються на їхніх знаннях і досвіді проведення обстежень: це Рам Чандра Дхакал, Сара Елдер, Аколі Франк Габін Джентрі, Андрій Кашин, Сомеан Куоч, Лариса Лісогор, Моріс Мбаго, Габріела Міранда, Еліс Нанга і Ян Рутковські.

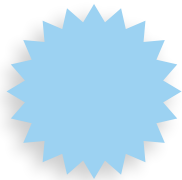
Дякуємо також учасникам експертних зустрічей та іншим експертам за їхні корисні зауваження, зокрема: Едуарді Кастель-Бранко, Еміліо Коломбо, Френсісу Гріну, Ефкі Хедер, Теренсу Хогарту, Кристин Еванс-Клок, Емі Роудс, Хані Ріховій, Сандрі Ронцевич, Індірі Сантуш, Лорі Бруер, Дайзі Ермсоне, Ясеру Гадаллу, Аомару Ібурк, Адріані Мата Грінвуд, Ніколасу Софроніу та Алені Цукерштейновій.



ЗМІСТ



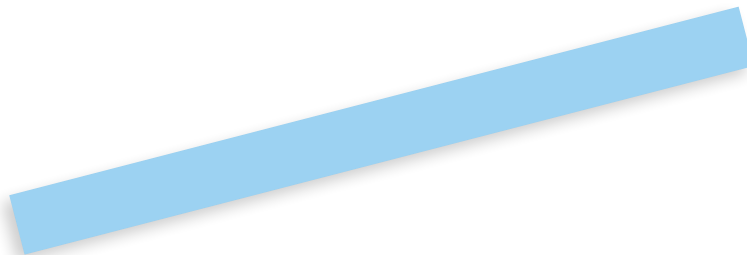
ПЕРЕДМОВА	3
ПОДЯКА	6
ЗМІСТ	7
ПЕРЕЛІК РИСУНКІВ, ТАБЛИЦЬ І ВСТАВОК	8
РЕЗЮМЕ	10
ВСТУП	12
ГЛАВА 1. ПІДГОТОВКА ДО ПРОВЕДЕННЯ ОБСТЕЖЕННЯ ПІДПРИЄМСТВ / УСТАНОВ З ПИТАНЬ НАВИЧОК	16
1.1. Концепції та контекстуалізація	16
1.2. Проведення ОПУН: про що треба знати?	18
ГЛАВА 2. РОЗРОБКА ДИЗАЙНУ ТА ПРОВЕДЕННЯ ОБСТЕЖЕННЯ ПІДПРИЄМСТВ / УСТАНОВ З ПИТАНЬ НАВИЧОК	25
2.1. Формування цілей і питань дослідження	25
2.2. Визначення часового діапазону обстеження	31
2.3. Розробка анкети	34
2.4. Визначення структури анкети	40
2.5. Формування вибірки ОПУН	45
2.6. Збір даних	53
ГЛАВА 3. ВИКОРИСТАННЯ ДАНИХ В ОБСТЕЖЕННІ ПІДПРИЄМСТВ / УСТАНОВ З ПИТАНЬ НАВИЧОК: АНАЛІЗ ДАНИХ І ВИЗНАЧЕННЯ ПОЛІТИКИ	57
3.1. Аналіз даних	57
3.2. Оцінювання, звітування та поширення (масштабування) результатів	61
ДОДАТОК: АНКЕТА	70
СКОРОЧЕННЯ	90
ОСНОВНІ ТЕХНІЧНІ ТЕРМІНИ	91
ЛІТЕРАТУРА І РЕСУРСИ	93



ПЕРЕЛІК РИСУНКІВ, ТАБЛИЦЬ І ВСТАВОК

Рисунки

Рисунок 1:	Етапи розробки основних засад та проведення обстеження підприємств / установ з питань навичок	19
Рисунок 2:	Концептуальна рамкова структура національної системи формування навичок для економічного розвитку на основі знань	23
Рисунок 3:	Основні тези розділу 1.2	24
Рисунок 4:	Основні концепції розділу 2.2	33
Рисунок 5:	Основні тези розділу 2.3	40
Рисунок 6:	Структура анкети	41
Рисунок 7:	Основні тези розділу 2.4	44
Рисунок 8:	Основні тези розділу 2.5	52
Рисунок 9:	Основні тези розділу 2.6	56
Рисунок 10:	Основні тези розділу 3.1	61
Рисунок 11:	Основні тези розділу 3.2	69



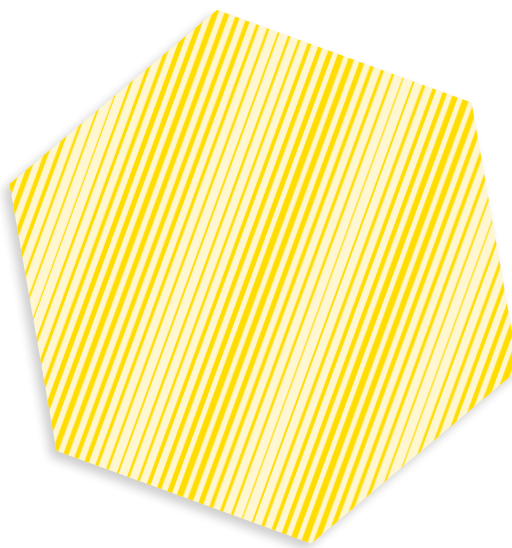
Таблиці

Таблиця 1:	Приклади обстежень установ з питань навичок	18
Таблиця 2:	Етапи обстеження	20
Таблиця 3:	Як розглядаються професії під час розробки анкети	38
Таблиця 4:	Як розмір підприємства / установи враховується при розробці анкети	47
Таблиця 5:	Описові (дескриптивні) таблиці	59



Вставки

Вставка 1:	Визначення цілей	27
Вставка 2:	Визначення майстерності	28
Вставка 3:	Нові практики роботи: організація праці	29
Вставка 4:	Нові практики роботи: організація праці	30
Вставка 5:	Альтернативне обстеження: обстеження роботодавців і працівників	33
Вставка 6:	Чому підприємства / установи?	45
Вставка 7:	Імовірнісні методи формування вибірки	50
Вставка 8:	Одновимірні, двовимірні та багатовимірні параметри і результати	58
Вставка 9:	Що таке аудити навичок?	68





Загальновизнано важливість навичок для розвитку як окремих осіб (індивідуумів), так підприємств і суспільства у цілому. Крім того, існують переконливі емпіричні докази того, що невідповідність (дисбаланс) навичок і їх дефіцит можуть завдавати масштабної шкоди. Своєчасна та достовірна інформація про ринок праці, зокрема щодо навичок робочої сили та перспектив їх розвитку у наступні роки, має велике значення для запобігання виникненню таких проблем.

Головною проблемою, однак, є складність вимірювання та прогнозування навичок: пріоритетною стратегією реагування на такі виклики є обстеження підприємств / установ² з питань навичок (ОПУН), спрямовані на збір інформації про потреби підприємств у навичках та їхні стратегії розвитку робочої сили.

ОПУН – це механізм, який допомагає визначити тип, рівень і набір навичок, необхідних працівникам для того, щоб виконувати роботу, якої потребують підприємства. Цей механізм також може сприяти визначенню перспективних потреб у навичках і здійсненню аналізу взаємозв'язку між характеристиками підприємств і виникненням специфічних потреб у навичках. Отримана інформація може забезпечити органам, які формують політику (policy makers), можливість розробляти та реалізовувати більш ефективну політику у секторі професійної підготовки та політику ринку праці, а підприємствам – можливість впроваджувати сучасні стратегії управління людськими ресурсами.

Цей посібник містить інформацію, яка допоможе установам, що проводять ОПУН, визначити та врахувати все, що необхідне на кожному етапі підготовки та проведення обстеження. Звичайно, посібник не є заміником необхідних для проведення обстеження знань і компетентностей; проте його можна використовувати як інструмент контролю реалізації ОПУН, що здійснюватиметься консультативною фірмою, національними агенціями, університетами або аналогічними організаціями. У посібнику представлено огляд рекомендацій і результатів обговорення основних методологічних питань щодо кожного етапу розробки основ та організації проведення обстеження; рішень, які необхідно прийняти, та очікуваних результатів реалізації кожного етапу.

Перш ніж проводити ОПУН, важливо чітко зрозуміти ряд конкретних аспектів: які головні цілі обстеження; які партнери потрібні для реалізації цього проекту і хто відіграватиме керівну роль; чи гарантовано доступ до технічних та фінансових ресурсів для усіх

етапів обстеження. Особливих зусиль слід докласти до формування впорядкованого переліку завдань; цей перелік повинен бути гнучким, але, водночас, враховувати можливість обмеження масштабів обстеження. Перелік має відображати потреби зацікавлених сторін (стейкхолдерів) і кінцевих користувачів, для чого в ньому слід визначити конкретні продукти та кінцеві результати.

Після завершення процесу планування починається розробка анкети. Для цього слід прийняти декілька ключових рішень, у першу чергу, – від кого можливо отримання інформації, і які навички будуть затребувані. Потім необхідно домовитися про те, які модулі (конкретні сфери аналізу) будуть обов'язковими компонентами обстеження, і включити до кожного модуля запитання, які відображають конкретні цілі обстеження. На даному етапі необхідно обговорити проект анкети з експертами.

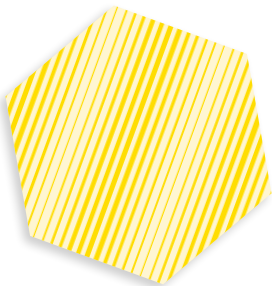
Наступне завдання – відібрати чітко визначену сукупність підприємств / установ для дослідження (вибірку) та обрати методологію формування вибірки. Це – високотехнологічна частина процесу, до виконання якої повинні бути залучені професіонали з високим рівнем компетентності. Можливо, для формування вибірки необхідно буде скористатися не зовсім ідеальними джерелами інформації. Брак або низька якість інформації не повинні робити недійсними результати усього обстеження; але важливо усвідомити проблеми й вади вибірки, та повноцінно врахувати їх у процесі використання даних для формування висновків.

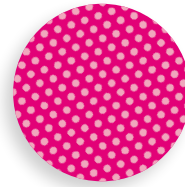
Процедуру збору даних слід ретельно спланувати. Доцільно залучити до обстеження роботодавців та їхні об'єднання, які будуть зацікавлені у досягненні успішного результату. Можливо здійснити пілотування (проведення апробації), за результатами якого перевірити коректність анкети та методології. Водночас слід обережно підходити до розробки основних засад та забезпечення зберігання даних, контролю їхньої якості. Аналіз даних доцільно розподілити на три фази: забезпечення внутрішнього аналізу та перевірки якості даних; отримання описових результатів, що передбачає розрахунок показників та інших параметрів, а також узагальнення результатів відповідно до інших величин (еталонних значень, якщо можливо); здійснення концептуального аналізу, спрямованого на визначення взаємовідносин, причин і кореляційних зв'язків. Після проведення цього аналізу результати можуть бути оприлюднені та поширені.

² У даному посібнику термін «підприємство / установа» використовується для визначення підприємства / установи як окремого (за фактичним розташуванням) місця провадження підприємницької / виробничої, торговельної, іншої господарської діяльності; тоді як підприємство (zareestrowane) – для визначення підприємства / установи (за місцем фактичної реєстрації)



Заключний етап – оцінювання, звітування та поширення результатів. Перший крок реалізації цього етапу передбачає оцінювання процесу, підтвердження коректності його проведення (з юридичної та економічної точок зору), активізацію динаміки навчання (для можливого повторення обстеження у перспективі). Другий крок потребує підготовки звітів про результати й отримані висновки. Звіти повинні бути підготовлені з урахуванням потреб різних кінцевих користувачів: у цій частині слід передбачити можливість участі обраних зацікавлених сторін (стейкхолдерів), використання наданих ними цінних матеріалів і забезпечення їх постійного залучення до проекту. Нарешті, третій крок передбачає необхідність поширення (масштабування) отриманих результатів, забезпечення їх надання усім кінцевим користувачам. Поширення отриманих результатів слід використовувати як механізм стимулювання дискусій між усіма зацікавленими сторонами.





Ми живемо в епоху стрімких змін: безперервного розвитку технологій, перш за все, інформаційно-комунікаційних; пришвидшення процесу економічної глобалізації; динамічних змін у характері конкурентних переваг; підвищення стандартів якості, яких очікують споживачі; посилення вимог до покращення якості публічних і приватних послуг. Для країн з перехідною економікою та країн, що розвиваються, ці виклики можуть бути більш загрозливими, оскільки ці країни вимушені реагувати на них, маючи менш структуровану сукупність соціальних та економічних інституцій.

У цьому контексті беззаперечною є важливість навичок для окремої особи (індивідуума), підприємств і суспільства в цілому. Відповідно, без високопрофесійної та кваліфікованої робочої сили немає шансів на реалізацію стратегії, що базується на інноваціях, зростанні та згуртованості. Результати звітів та досліджень свідчать, що невідповідність навичок та їх дефіцит можуть становити серйозну загрозу зростанню продуктивності, підвищенню обороту та прибутковості підприємств.

«Дефіцит навичок та їх невідповідність можуть заважати роботодавцям заповнювати вакансії або змушувати їх брати на роботу працівників із недостатнім рівнем навичок. Зазвичай, у кінцевому результаті установа / організація запроваджує недостатньо оптимальні режими роботи, що, відповідно, супроводжується постійним скороченням обсягів виробництва, втратою замовлень і зростанням незадоволення клієнтів. Концентрація проблем із навичками на окремих територіях посилює загрози зростанню продуктивності та конкурентоспроможності на місцевому рівні».

Джерело: Cedefop, 2008.

Реагуючи на загальноприйняті настанови щодо важливості людського капіталу, уряди та інституції активно розробляють механізми, спрямовані на залучення достатньої кількості кваліфікованих працівників на підприємства усіх типів – великих та

малих. При цьому, однак, виникають проблеми у досягненні консенсусу стосовно того, який тип навичок слід вважати найважливішим (оскільки визнано, що орієнтуватися тільки на рівень освіти недостатньо; необхідно також врахувати навички та компетентності). Окрім того, продовжуються активні дискусії стосовно того, яким чином краще трансформувати заклади освіти та професійної підготовки; як заохотити підприємства до організації навчання; і як підтримати окремих осіб (індивідуумів) у сприйнятті перспектив постійного підвищення кваліфікації (у контексті навчання впродовж усього життя).

Реагування на сучасні виклики потребує емпірично підтверджених та достовірних даних (кількісних і якісних) про людський капітал у цілому та про наявні навички. Такі дані є критично важливими для формулювання та планування політики. Крім того, їх доцільно використовувати для моніторингу й оцінки досягнутого прогресу, визначення впливу людського капіталу, розробки заходів для сприяння економічному зростанню та соціальному прогресу в країні.

Джерело: Рада з питань розвитку Руанди (RBD), 2011.

Для запобігання виникненню на ринку праці невідповідності навичок та їх дефіциту, підвищення ефективності діяльності приватних і публічних інституцій щодо формування навичок та їх використання, важливе отримання своєчасної та достовірної інформації про наявні навички робочої сили та динаміку їхнього розвитку в наступні роки.

На жаль, вимірювання рівня використання навичок і прогнозування перспективних потреб у них є вкрай складною задачею. Традиційно прогнозування пропозиції навичок і попиту на них здійснювалося методом «планування людських ресурсів», який передбачає використання даних щодо чисельності робочої сили (а також чисельності населення) за минулі та поточний періоди, з подальшим розподілом їх на рівні професій та секторів. Згодом, складаються



прогнози динаміки змін цих показників у майбутньому (детальніше про відповідні кількісні методи прогнозування див. у главі 2). Дедалі популярнішим інструментом для доповнення прогнозів якісними та більш деталізованими даними стає проведення обстежень роботодавців, підприємств / установ з питань навичок (ОПУН), яке передбачає збір інформації про потреби підприємств у навичках і про їхні стратегії розвитку робочої сили.

Недоліки прогнозів, які базуються на основі даних про робочу силу:

- механістичні (з використанням даних про минулі тенденції), що ускладнює прогнозування структурних змін;
- потребують значного обсягу даних (довгих динамічних рядів);
- технічно складно отримати деталізовану інформацію про професійні групи (на агрегованому рівні);
- доволі складно узгодити прогнози із навчанням і підвищенням кваліфікації на підприємствах.

ОПУН – це інструмент, призначений для отримання даних про попит роботодавців на навички та про інвестиції роботодавців у розвиток навичок. Це обстеження сприяє визначенню типу, рівня та складу навичок, необхідних працівникам для того, щоб виконувати роботу, якої потребують підприємства. Обстеження такого типу не тільки передбачає документальне відображення змісту існуючих видів робіт (з точки зору потрібних для них навичок), однак, за умови застосування коректного підходу до організації проведення, є належним інструментом вивчення перспективних потреб шляхом отримання інформації про те, які види професії користуватимуться більшим (меншим) попитом, або які навички будуть ключовими у наборі навичок працівників у майбутньому.



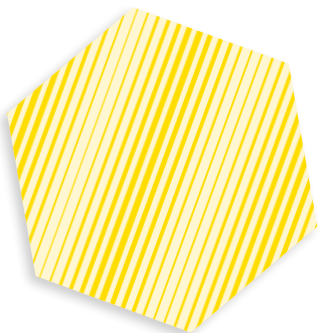
Проте, ОПУН є не лише механізмом для відображення поточного та перспективного використання навичок на робочих місцях. За його допомогою можливо також проаналізувати взаємозв'язок між показниками діяльності підприємств і виникненням потреб у навичках. Ця інформація може надавати органам, які формують політику, а також політикам, практикам і підприємствам можливість розробляти набагато ефективнішу та довгострокову політику, а також стратегії розвитку людського капіталу.

Враховуючи потенційну корисність, а також складність ОПУН, важливо мати посібник, у якому представлено результати дискусій щодо концептуальних та технічних питань проведення обстежень, особливо у країнах, що розвиваються, де певні обмеження ресурсів і можливостей можуть ще більше ускладнити задачу проведення ОПУН.

Цей посібник має дві основні мети:

- (a) визначити загальну рамкову структуру, необхідну для розуміння сутності та змісту обстеження підприємств / установ з питань навичок. Посібник не претендує на роль «академічного» документа, але він є важливим для усвідомлення того, що навички (та потреби у них) відображають рішення, прийняті роботодавцями, з метою впровадження стратегій, зорієнтованих на випуск продукції та організацію робочих процесів;
- (b) надати практичні рекомендації з наведенням конкретних прикладів (для усіх етапів, пов'язаних з проведенням ОПУН). Фактично, посібник є не інструкцією для користувача, а представленням результатів обговорення варіантів різних рішень, які доводиться приймати, та можливих наявних альтернатив, які можуть спрацювати у деяких ситуаціях і не спрацювати в інших.

Цей посібник стосується виключно процедури організації та проведення окремих обстежень підприємств / установ з питань навичок, у відносно значимих масштабах. Отже, ці підходи неможливо застосовувати у цілому (відносно до інших типів

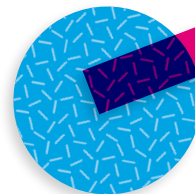




обстежень підприємств / установ з питань навичок). Багато детальних вимог до проведення обстеження підприємств / установ, викладених у посібнику, не є обов'язковими для застосування при проведенні обстежень у малих вибірках, сфокусованих на окремому секторі. Разом з тим, посібник усе одно може бути корисним довідником для усіх типів обстежень підприємств / установ з питань навичок, наприклад, обстежень, які є компонентом багатьох секторальних досліджень щодо навичок.

Посібник допоможе різним користувачам: *вищому керівництву* міністерств і навчальних закладів, яке вирішує, варто чи ні проводити ОПУН; *керівникам середньої ланки*, які безпосередньо залучені до організації та реалізації ОПУН (зайнятим як безпосередні виконавці або на субпідрядних засадах); *керівникам нижчої ланки, керівникам груп і аналітикам*, залученим до польового етапу досліджень та (або) аналізу даних. У посібнику детально проаналізовано, хто може бути кінцевим користувачем отриманої інформації та знань, і яким чином можливо адаптувати отримані звітні матеріали. Ця група кінцевих користувачів повинна включати не тільки представників служби зайнятості та закладів освіти; також доцільно включати до числа кінцевих користувачів роботодавців та осіб, які шукають роботу. Однією з головних цілей ОПУН повинно стати сприяння національним і місцевим органам влади у перетворенні їх на обізнаних та активних учасників дискусій щодо напрямів перетворення підприємств у більш ефективні та конкурентоспроможні інституції, а також надання підтримки органам, які формують політику у сфері освіти, у коригуванні змісту та можливостей професійної підготовки.

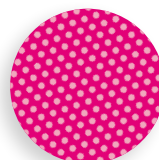
Проте необхідно чітко усвідомлювати, що даний посібник не може замінити досвід та технічні знання інституцій та осіб, відповідальних за проведення обстеження. Якщо у відповідальних інституцій чи осіб є можливості для проведення обстеження, вони знайдуть у посібнику інформацію, яка допоможе їм критично розглянути те, що необхідно зробити



на кожному етапі підготовки обстеження. Однак у випадку, коли у відповідальній інституції чи особи не вистачає необхідних знань і досвіду, посібник допоможе їм здійснювати нагляд і контроль за тими, хто відповідальний за проведення обстеження і знає, яким чином його потрібно проводити (це можуть бути консультаційні фірми, національні агентства тощо). Посібник містить конкретні поради і результати обговорення основних методологічних питань щодо реалізації кожного етапу проведення обстеження; рішень, які необхідно прийняти, та очікуваних результатів реалізації кожного етапу. Замовники обстеження зможуть зрозуміти та критично оцінити результати та варіанти дій, представлені виконавцями обстеження, навіть якщо вони не можуть провести його самостійно.

Даний посібник вже пройшов початкову практичну апробацію у трьох країнах: Тунісі, Єгипті та Таджикистані. Отримані відгуки є дуже позитивними. З концептуальної точки зору посібник оцінено як дуже корисний тому, що у ньому узагальнено та об'єднано різні концепції та технічні питання, які необхідно враховувати, приймаючи рішення про реалізацію ОПУН. Найбільше користувачі задоволені тим, що ОПУН представлений не просто як інструмент збору даних, а також як механізм, інтегрований у загальнонаціональну політику сприяння розвитку навичок. Цілісний підхід, представлений у цьому посібнику, отримав широку підтримку серед експертів та користувачів.

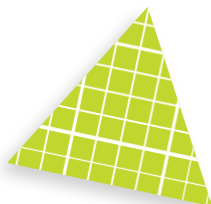
Проте, з позицій оперативного реагування, необхідно адаптувати посібник до конкретних обставин або потреб зацікавлених сторін. Відгуки, отримані від бюро МОП у Північній Африці, спонукали підготувати коротку вступну версію посібника, орієнтовану на вище керівництво міністерств, щоб привернути увагу та викликати інтерес до цієї методології. В Єгипті посібник використовується як базовий елемент аналізу конкретних потреб у навичках випускників коледжів: водночас, посібник є дуже корисним рамковим інструментом, що визначає, яким чином необхідно концептуально розглянути основні питання, та

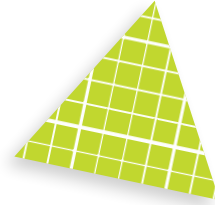




висвітлює головні проблеми. Разом з тим, для адаптації методології та анкети до конкретних умов необхідно докласти додаткових зусиль.

У Таджикистані МОП сприяла адаптації посібника до конкретних потреб і можливостей роботодавців та служб зайнятості. Мета полягала у наданні підтримки уряду Таджикистану та іншим зацікавленим сторонам у реалізації заходів, серед яких ОПУН є головним методологічним інструментом. Досвід Таджикистану продемонстрував, що посібник є корисним документом для організації навчальної діяльності. Чітка структура та застосування поетапного підходу допомагають сформувати програму навчання. Окрім того, достатньо легко запроваджувати практичні заходи (залежно від потреб країни), які сприяють розумінню основних технічних питань і стимулюють обговорення основних концептуальних аспектів. Отже, посібник може слугувати базовим навчальним матеріалом, але для кожного курсу будуть корисними спеціально розроблені індивідуальні практичні навчальні матеріали.





ГЛАВА 1.

Підготовка до проведення обстеження підприємств / установ з питань навичок

У цій главі стисло представлено концепцію ОПУН та результати обговорень цієї концепції. Хоча ця глава є вступною, її значення важливе, оскільки іноді ОПУН розробляються та проводяться без чіткого розуміння доцільності або потенціалу цього інструментарію. Перш за все, ОПУН – це складна методологія отримання даних, що вимагає ретельного вивчення умов (як внутрішніх, так і зовнішніх), які можуть, у кінцевому підсумку, мати певний вплив на успішність реалізації проекту. Також доцільно розглянути, чи існує можливість забезпечення точного аналізу даних; важливо оцінити інституційну спроможність, необхідну для розробки та впровадження заходів політики, які базуються на отриманих знаннях.

1.1. Концепції та контекстуалізація

1.1.1. Для чого необхідне ОПУН?

Мета ОПУН – зібрати дані щодо використання навичок підприємствами та про їхні потреби у навичках як інформацію для органів, які формують політику, та соціальних суб'єктів (роботодавців, працівників, закладів освіти та провайдерів професійної підготовки, потенційних працівників) задля максимального збільшення економічної цінності навичок і формування ефективних рішень щодо державних (публічних) і приватних інвестицій в освіту та професійну підготовку. ОПУН – це не лише виявлення професійних змін і отримання даних про тип, рівень і склад навичок, якими повинні володіти працівники для виконання належного виду робіт. Головна мета такого виду обстеження – сприяти розробленню ефективної перспективної стратегії зайнятості, надаючи для цього необхідну інформацію.

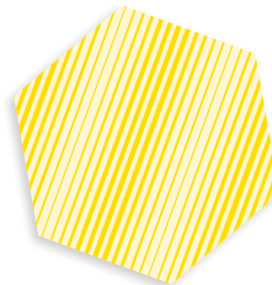
В ОПУН відбувається зміщення традиційно ключових джерел інформації (під час проведення обстежень з

питань праці) від працівників (індивідуальних осіб) до роботодавців (підприємств), що сприятиме отриманню детальної інформації стосовно пріоритетних (для роботодавців) конкретних навичок і характеристик працівників. Роботодавці також відповідальні за те, які технології та форми організації праці впроваджуються, та яка продукція розробляється. ОПУН – це унікальна можливість не лише описати способи використання навичок і потреби в них, але й також продемонструвати перспективу їх можливих змін, відповідно до реалізації різних потенційних стратегій.

Отримана в результаті обстежень інформація формує основу для отримання знань, які дозволяють кожному з суб'єктів ринку праці коригувати свої стратегії та дії з метою подолання викликів, з якими вони стикаються, зокрема:

- (а) політичні інституції можуть формувати політику у сфері освіти та професійної підготовки, а також заохочувати реалізацію конкретних стратегій щодо людських ресурсів, зокрема:
 - розробка програм початкової та безперервної освіти на основі інформації щодо основних сфер експертизи щодо нових професій та секторів; так само як підвищення кваліфікації та корекційна освіта для окремих сегментів робочої сили;
 - розробка активних заходів політики на ринку праці: консультування / профорієнтація та перепідготовка осіб, які шукають роботу.
- (б) заклади освіти та професійної підготовки (державні або приватні провайдери) можуть отримувати актуальну інформацію про попит на навички, зокрема:
 - розробку освітніх програм та програм професійної підготовки, кваліфікаційних





стандартів, зміни кількості закладів освіти та професійної підготовки для задоволення попиту підприємств на нових працівників, що динамічно змінюється;

- розробку освітніх програм та програм професійної підготовки, кваліфікаційних стандартів для коригування навичок зайнятих працівників, відповідно до змін потреб підприємств у навичках.

(с) роботодавці можуть порівнювати себе з іншими (з точки зору забезпечення підготовки кадрів або існуючого досвіду нестачі навичок), а також визначати ключові проблеми та можливості розвитку свого сектору, зокрема:

- розуміння рушійних драйверів змін потреб у навичках, спрямованих на встановлення взаємозв'язку між організацією праці, стратегіями виробництва, бізнес-позиціонуванням, технологічними змінами та потребами підприємств у навичках і професійній підготовці кадрів.

(d) окремі особи (індивідууми) за допомогою кар'єрних радників можуть визначати окремі сегменти навичок, які їм, можливо, доведеться удосконалити, а також сектори та професії з нестачею конкретних навичок, які пропонують сприятливі можливості зайнятості, зокрема:

- визначення невідповідностей навичок і нестачі робочої сили (за рівнем і типом освіти/ професійної підготовки) з метою отримання знань / інформації про перспективні потреби у навичках.

більш розвинених країнах, де вже існують ефективні СІРП, ОПУН розглядаються, в основному, як механізм надання політикам інформації про те, як краще узгоджувати пропозицію робочої сили з попитом на неї. Мета розвитку висококонкурентних підприємств повинна передбачати усунення дефіциту або невідповідностей навичок, та підвищення ефективності управління людськими ресурсами підприємств. Крім того, у розвинених країнах збільшується кількість ініціатив, започаткованих регіональною владою чи галузевими організаціями, з більш конкретною спрямованістю, та з основною метою – активізувати дискусії.

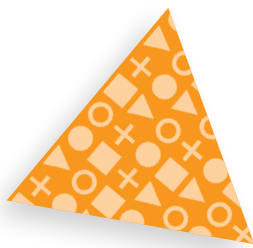
Менш розвинені країнах більше зацікавлені у зборі інформації для створення механізмів збільшення пропозиції кваліфікованих робочої сили в країні. Інтерес полягає не лише у визначенні потенційної невідповідності або нестачі навичок, але й у розширенні обсягу наявних даних про існуючі навички в економіці; доволі часто із застосуванням секторального підходу. У цих країнах важливо залучати підприємства до дискусій щодо того, як вони можуть краще використовувати та вдосконалювати навички своїх працівників. ОПУН – це не лише механізм отримання високоякісних даних, але й інструмент інституційного перетворення.

Досвід інституцій, які проводять обстеження, навички та знання їх персоналу, можливо використовувати у майбутньому. Разом з тим, важливо ретельно продумати, як різні зацікавлені сторони можуть бути залучені і до розробки, і до оцінювання результатів – яким є механізм об'єднання цих соціальних суб'єктів у процесі інституційного перетворення.

1.1.2. Приклади ОПУН

Досвід організації та проведення ОПУН розширюється, і дедалі більше країн і міжнародних організацій підтримують обстеження цього типу. Зазвичай в обстеженнях застосовується загальнонаціональний підхід, із широким секторальним охопленням. У





Приклади інституційної розбудови:

- Туніс: проект, орієнтований на ОПУН у сільськогосподарській галузі, був використаний для об'єднання зусиль кількох урядових відомств із метою розбудови досвіду співробітництва;
- Таджикистан: за допомогою ОПУН технічні фахівці Міністерства праці набули практичного досвіду вирішення проблем ринку праці, а також підвищили рівень своїх статистичних і аналітичних навичок;

- Єгипет: адаптація ОПУН Міністерством вищої освіти сприяла налагодженню зв'язку між різними міністерствами, що, у кінцевому підсумку, забезпечило їхню співпрацю у даному проекті та взаємну обізнаність про їхні потреби та діяльність.

У ряді країн накопичено цікавий досвід проведення ОПУН, як видно з наведених нижче прикладів.

Таблиця 1: Приклади обстежень установ з питань навичок

Обстеження	Характеристики
Обстеження роботодавців щодо потреб у навичках – Камбоджа, Бюро МОП в Азії	Національне агентство зайнятості, разове обстеження, багатогалузеве (Bruni, Luch and Kuoch, 2013)
Обстеження щодо навичок у Руанді, Рада з питань розвитку (RDB), Руанда	Рада з питань розвитку Руанди, разове обстеження, всі сектори (National Institute of Statistics of Rwanda, 2011)
Обстеження роботодавців щодо потреб у навичках (Стаффордшир-Мурлендс), Місцеве стратегічне партнерство (МСП), Великобританія	Орган місцевого самоврядування у Великобританії, разове обстеження, багатогалузеве (BMG Research, 2011)
Обстеження роботодавців з питань навичок, UK Комісія з питань зайнятості та навичок (UKCES), Великобританія	Регулярне (з інтервалом через рік) обстеження ОПУН усіх секторів у Великобританії (UKCES: Обстеження роботодавців з питань навичок, 2013)
Навички задля зайнятості та продуктивності (STEP) Обстеження з вимірювання навичок ³ , Світовий банк	Багатонаціональний проект. ОПУН розроблено разом з обстеженням домогосподарств (Pierre et al., 2014)
Посібники	
Guidelines to detect skills needs of enterprises (ILO, 2008) [Керівництво з визначення потреб підприємств у навичках] (МОП, 2008)]	
User guide to developing an employer survey on skill needs (Cedefop, 2013) [Посібник користувача з розробки основних засад обстеження роботодавців щодо потреб у навичках] (Cedefop, 2013)]	

Джерело: автори.

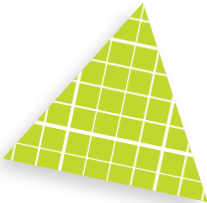
1.2. Проведення ОПУН: про що треба знати?

1.2.1. Труднощі та запобіжні заходи

Проведення ОПУН подібне до проведення інших обстежень (з точки зору можливих перешкод для

досягнення успішного результату). Проте є специфічні питання, які слід розглянути, перш ніж виділяти кошти або витрачати зусилля на обстеження; чітке розуміння допоможе належним чином розробити та провести ОПУН.

³ Skills Toward Employment and Productivity – «Навички задля зайнятості та продуктивності».



1.2.2. Цілісний погляд на процес

Концептуально представляти ОПУН суто як процес розробки дизайну / організації обстеження навряд чи корисно. Хоча це може бути однією з ключових складових проекту, повністю реалізувати весь потенціал ОПУН можливо лише за умови, що обстеження як інструмент інтегроване у більш загальний процес:

Мова йде не просто про наявність якісної анкети; важливо мати чітке розуміння того, для чого саме потрібні ці дані, бути здатним здійснити ґрунтовний аналіз отриманої інформації та мати спроможність трансформувати ці знання в ефективні стратегії та заходи політики.

виявлення проблеми → генерування даних → аналіз даних → пропонування рішення

Рисунок 1: Етапи розробки основних засад та проведення обстеження підприємств / установ з питань навичок



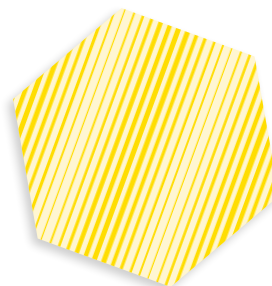
Джерело: автори.

1.2.3. Значні витрати та складність

Розробка ОПУН є складною та доволі витратною справою: повинні бути доступні фінансові ресурси та технічна спроможність для реалізації усіх етапів цього процесу. Якщо є обґрунтовані сумніви у можливості проведення обстеження, доречно розглянути альтернативи, які не обов'язково означають, що від обстеження необхідно відмовитися. Наприклад, можна дотримуватися більш поступового підходу, розпочавши з простого варіанта обстеження, який потребує менше ресурсів і технічних можливостей; і поступово створити умови, необхідні для проведення складнішого і більш амбітного обстеження.

Інша можливість – створити альянси з сторонніми державними (публічними) чи приватними

інституціями для отримання допомоги на кожному етапі обстеження: етапі розробки дизайну; етапі проведення; етапі аналізу даних і розробки заходів політики; етапі контролю реалізації заходів політики, розроблених за результатами аналізу даних.





Таблиця 2: Етапи обстеження

Етапи	Продукти	Фінансові ресурси	Технічна спроможність
Розробка дизайну	Основа вибірки, анкета і посібник	Помірно великі. Використання попереднього досвіду для зменшення витрат	Достатньо складна. Ключова роль національного органу статистики та зовнішніх експертів
Проведення	Польовий етап дослідження, перевірені дані вводяться у таблиці результатів	Дуже великі. Залежить від рівня аутсорсингу	Помірно складна. Потенційно власні ресурси
Аналіз	Емпірично підтверджені висновки та рекомендації	Великі	Дуже складна. Співпраця між власними експертами та зовнішніми консультантами
Зміни у політиці / програмах	Нові або оновлені заходи політики та програми	Помірно великі	Помірно складна. Співпраця між усіма соціальними партнерами

Джерело: автори.

1.2.4. Аналіз даних

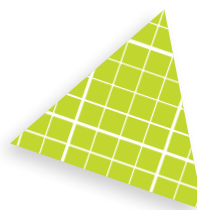
Слід врахувати труднощі, пов'язані зі здобуттям усіх можливих знань із зібраних даних, трансформацією їх у реальні заходи політики та зміною поведінки підприємств і окремих осіб. Зібрана в результаті обстеження інформація має менш «пряме» значення, ніж дані інших, більш типових обстежень, що висуває жорсткіші вимоги до аналізу даних. Можна стверджувати, що наявність даних є необхідною умовою проведення ґрунтовного аналізу, але в жодному разі – не достатньою. Перш ніж брати на себе зобов'язання щодо проведення ОПУН, необхідно спочатку забезпечити об'єктивну оцінку інституційних можливостей не лише для отримання даних, але

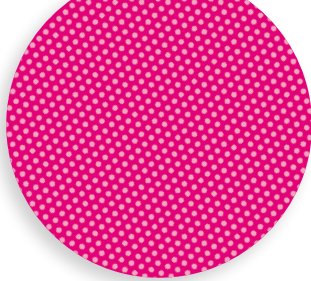
також для їх використання. Можливо розглянути альтернативи, що базуються на якісних дослідженнях, оскільки організація обстеження є набагато дорожчим і більш складним процесом, ніж організація якісного дослідження.

1.2.5. Обмеження, що залежать від конкретної країни

Існує ряд обставин, які залежать від специфіки конкретної країни, та які потенційно можуть стати проблемою для успішного проведення ОПУН або принаймні потребувати серйозної уваги:

- (а) значні масштаби неформальної економіки;
- (б) низький рівень формальної освіти населення;





- (с) нерозвиненість інфраструктури закладів освіти та професійної підготовки;
- (d) відсутність актуального реєстру підприємств;
- (е) значна кількість мікро- і малих підприємств;
- (f) географічне та секторальне різноманіття, оскільки інституційна інфраструктура на мікрорівнях може бути дуже слабкою;
- (g) слабкість галузевих організацій роботодавців, які є ключовими акторами у розробленні анкети та відборі підприємств для участі в обстеженні;
- (h) недостатня технічна спроможність державних (публічних) інституцій для аналізу даних, отриманих за допомогою ОПУН.

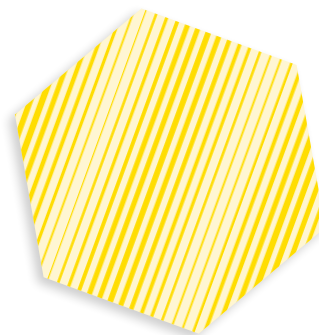
До цих обставин не слід ставитися занадто поверхово. Проте, хоча вони й формують серйозні виклики, вони не обов'язково є нездоланими перешкодами. Якщо деякі з них реально виникають, необхідно проявляти надзвичайну обережність у плануванні та реалізації ОПУН.

1.2.6. Співробітництво між різними суб'єктами: керівництво до дій

Розробка основних засад та проведення ОПУН потребує налагодження співробітництва між різними суб'єктами, як державними (публічними), так і приватними. Різні державні органи, міністерства або відомства можуть бути задіяні у розробці дизайну та організації проведення обстеження; пізніше вони можуть брати участь в аналізі даних і розробці заходів політики. Рекомендується ретельно спланувати взаємовідносини між ними та обов'язки, покладені на кожного з цих суб'єктів, і передбачити чітко визначені та ефективні канали зв'язку. Ключовий аспект – це призначення керівника (лідера) цього процесу. Водночас слід зазначити, що існує два «типи» керівництва: перший тип має скоріше політичний характер, і спрямований не тільки на визнання

важливості налагодження співпраці ключовими учасниками, але й підтвердження достатнього фінансування проведення ОПУН. Другий тип більше пов'язаний із технічною частиною організації ОПУН. Необхідно, щоб хтось взяв на себе обов'язок забезпечити підзвітність усіх суб'єктів за покладені на них обов'язки, а також за усіх ключових суб'єктів та роботодавців (учасників обстеження). Також важливим є доволі часто нехтуваний обов'язок забезпечити проведення обговорення результатів і відповідну розробку та реалізацію політичних реформ. Ця остання частина, однак, має реалізовуватися у співпраці з «політичним керівником» – і під наглядом «політичного керівника», якому, можливо, доведеться переконувати різні міністерства та відомства у необхідності налагодження співпраці задля реалізації вищезгаданих реформ.

Для вирішення цієї проблеми лідерства можуть бути використані різні підходи. У Таджикистані було вирішено проводити обстеження власними силами, у партнерстві між Міністерством праці та його дослідницьким центром, за зовнішньої підтримки (переважно технічної) з боку міжнародних консультантів, під наглядом МОП. Звертають на себе увагу декілька аспектів. По-перше, масштаби країни є відносно невеликими, що уможливорює розбудову тісних зв'язків між різними суб'єктами та створення атмосфери довіри. У даному випадку важливо, щоб роботодавці вважали технічного керівника висококомпетентною особою (як і інституцію), а міністерство демонструвало чіткий зв'язок і спільну відповідальність за те, що робить технічний керівник. По-друге, необхідно, щоб технічний керівник мав можливість виконувати накази з використанням ресурсів міністерства (фінансових і людських), що підтверджувало б відповідальне керівництво та відчуття контролю. По-третє, залучення міжнародних експертів було корисним для забезпечення технічної підтримки групи, яка виконувала програму (без



заперечення їхньої керівної ролі), а також для роз'яснення значущості проведення ОПУН і поширення їх результатів.

В Єгипті до вирішення проблеми керівництва проектом підійшли по-іншому. Зокрема, у цій великій країні, з розгалуженою системою державного управління, безперечно, було складніше і визначити мету проекту, який об'єднав би зусилля кількох міністерств або відомств, і призначити відповідального виконавця (вітчизняного), який би міг забезпечити належне розуміння ролі керівництва. Замість цього, для проекту була визначена вузька (хоча й важлива) мета, а функції керівництва і прийняття рішень були покладені на залучену (довірену) інституцію, яка мала технічні можливості для реалізації цього проекту. Міністерство доручило одному з своїх відомств здійснювати контроль і нагляд за проектом, а також виконувати різні функції з розробки ОПУН. Ключовий аспект, покладений в основу цього підходу, полягає у забезпеченні спроможності для обговорення й узгодження усіх рішень між групою з виконання проекту та залученим технічним керівником.

Роботодавцям належить ключова роль у забезпеченні успіху. Обстеження, орієнтовані на роботодавців, повинні бути належним чином розроблені, щоб заохотити респондентів до участі, та отримати інформацію високої якості. Відсутність належного досвіду організації таких обстежень і недостатньо високий рівень спроможності інституцій державного (публічного) сектора актуалізує цю проблему у країнах, що розвиваються. Роботодавці можуть неохоче погоджуватися на участь в обстеженнях через часові обмеження або з причин приватності. Вони можуть відмовлятися розголошувати інформацію, яку вважають важливою для своєї діяльності, боятися конкурентів, фіскальних органів або контрольних органів у сфері праці, або просто відмовлятися брати участь із культурних міркувань.

Існує декілька стратегій зменшення впливу цих проблем:

- (а) встановлення контакту з представниками роботодавців для налагодження партнерства, що сприятиме посиленню їхньої зацікавленості в

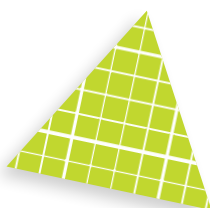
проведенні обстежень. Важливо також отримати від них інформацію щодо того, наскільки навички відповідають потребам їхнього розвитку;

- (b) підготовка простої та короткої анкети. Необхідно забезпечити баланс між потребою у даних та часом, необхідним для надання відповідей на анкету;
- (c) залучення роботодавців (або їхніх представників) до розробки анкети. Необхідно обов'язково включити до анкети запитання, які дозволяють отримати актуальну інформацію (відповідно до їх точок зору);
- (d) визначення в якості важливого пріоритету отримання конкретних результатів, зорієнтованих на роботодавців;
- (e) розвиток у роботодавців відчуття співпричетності до процесу збору даних;
- (f) розробка пропозицій щодо поширення результатів аналізу обстеження серед респондентів.

Поряд із державним (публічним) сектором і роботодавцями, до реалізації цього проекту слід залучити ще дві категорії суб'єктів: експертів-практиків у сфері професійної підготовки та науково-дослідні установи, зокрема університети. Обидві ці групи є стратегічними союзниками в отриманні усієї можливої інформації та знань із усіх зібраних даних, і перетворення їх на конкретні, успішні рекомендації та заходи політики.

1.2.7. Важливість навичок

Для того, щоб визначити, що можна зробити із зібраними даними, слід розуміти, що навички самі по собі не розв'язують економічних проблем. Існують докази того, що навички позитивно впливають на окремих осіб (індивідуумів) у плані заробітної плати та зайнятості, а на підприємства – з точки зору продуктивності та інновацій. Також необхідно відзначити, що невідповідність між пропозицією навичок і попитом на них негативні впливає на економіку. Проте це не означає, що попит на навички (кваліфіковану робочу силу) стосується лише питання





забезпечення високого рівня освіти чи кваліфікації, та виконання ринком ролі збалансування шляхом зміни відносних цін на кваліфіковану / малокваліфіковану робочу силу. До формування попиту на навички необхідно підходити більш реалістично, і сприймати його як проблему, обумовлену впливом стратегій організації. Такі стратегії, хоча і мають зовнішні обмеження, доволі рідко запроваджуються як обов'язкові, і тому залежать від вибору і переконань керівництва, з одного боку, та існуючих норм, з іншого боку. Отже, попит на навички формується під впливом стратегічного та культурного вибору, так само як і технологій, які визначають можливі виробничі процеси. Збільшення пропозиції високоосвічених (або кваліфікованих) працівників не приводить автоматично до підвищення продуктивності праці, тому що ці навички необхідно ефективно використовувати та застосовувати на робочому місці. Не можна також вважати абсолютно підтвердженням той факт, що збільшення обсягу навичок працівників автоматично покращить їхній добробут. Це – важливий фактор, який слід враховувати під час розробки ОПУН, особливо запитуючи про те, які характеристики підприємств обумовлюють попит на навички та їхнє ефективне використання.

1.2.8. Загальні рамки політики щодо навичок

ОПУН має бути компонентом комплексної системи інструментів і досліджень із різних аспектів потреб у навичках і розвитку навичок. Разом з тим, і розробку дизайну обстеження, і використання отриманих даних слід узгоджувати з комплексною державною стратегією щодо вирішення проблем та розвитку системи освіти та навчання. ОПУН також надає можливість залучити роботодавців до трансформації національної системи кваліфікацій, особливо враховуючи ту важливу роль, яку відіграє навчання, що забезпечують роботодавці, у створенні можливостей для розвитку необхідних навичок працівників. ОПУН слід розробляти у рамках програми розвитку навичок, з якою ознайомлюються роботодавці, а не виключно як інструмент, який використовується безпосередньо урядом.

У наведеній нижче діаграмі відображено ідею щодо необхідності включення ОПУН у комплексну державну політику щодо формування навичок. Дана діаграма свідчить, що робота з проведення обстеження повинна супроводжуватися посиленням зацікавленості різних стейкхолдерів, перш за все, підприємств, у комплексному, системному підході до створення національних систем формування навичок, який передбачає застосування заходів державної політики.

Рисунок 2: Концептуальна рамкова структура національної системи формування навичок для економічного розвитку на основі знань



Джерело: Schwalje, 2011.

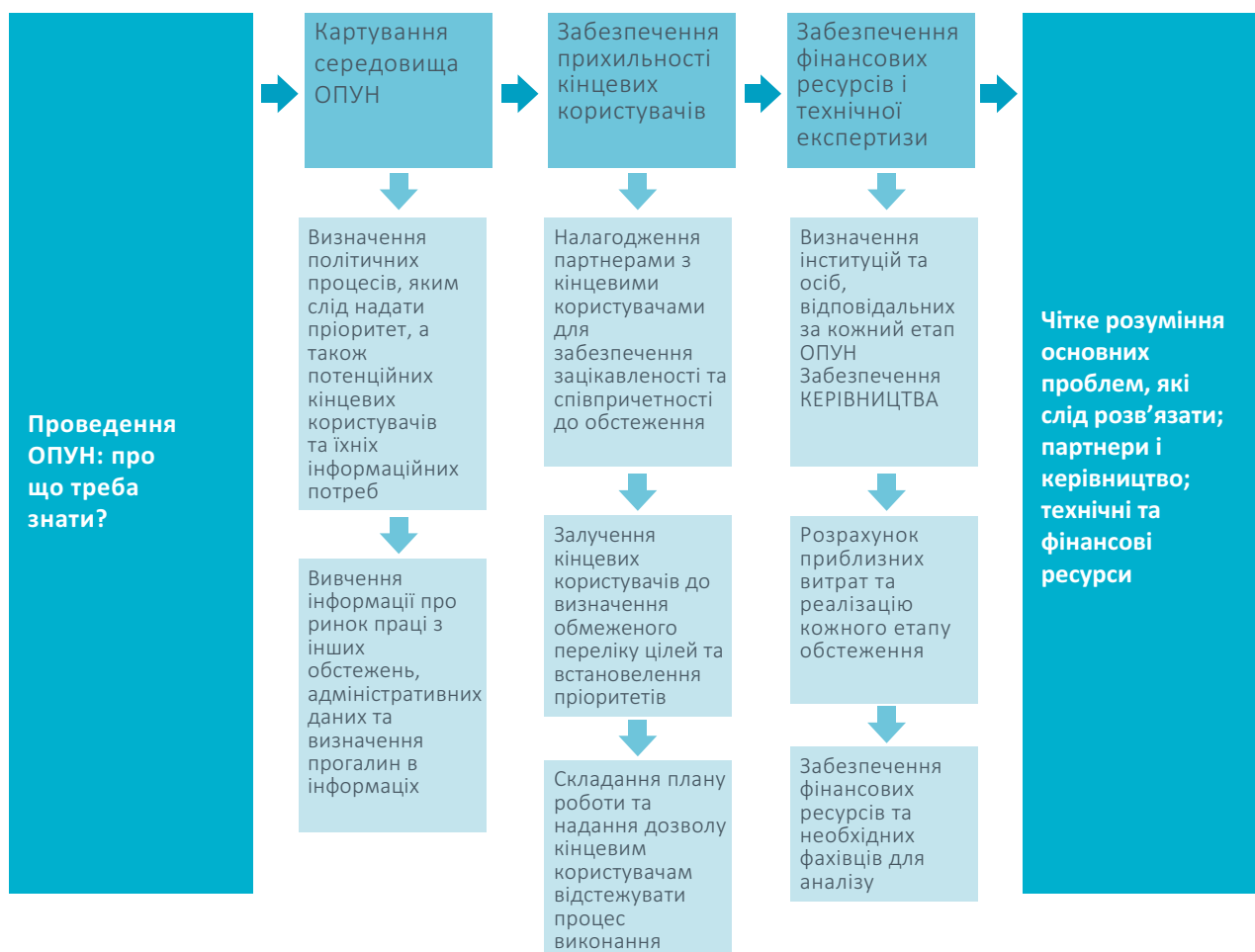


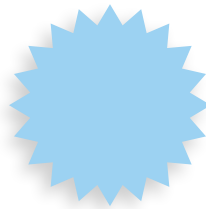
Ця концепція інтеграції у загальну систему політики щодо освіти, професійної підготовки та розвитку навичок має практичний аспект. Важливо мати чітке розуміння відповідних ініціатив, які здійснювалися у минулому та здійснюються на поточний момент (наприклад, дослідницькі та статистичні проекти, обстеження), та враховувати доступність адміністративних даних, які могли б дати корисну інформацію. Усі ці різні джерела інформації повинні формувати базу знань для розробки дизайну обстеження, але вони також можуть розширити масштаби досліджень, що проводяться, завдяки даним, отриманим у процесі ОПУН (у випадку, якщо усі ці дані зведені в єдину базу).

Важливо також врахувати можливі випадки дублювання даних. Перше, що слід перевірити, – чи

не отримані вже дані, які планується зібрати під час обстеження, з іншого джерела, як-от обстеження робочої сили або обстеження підприємств, вже проведені національним органом статистики. Таку інформацію не слід дублювати у запланованому обстеженні, а доповнювати. Інший аспект: чи існує можливість доповнення вже проведеного обстеження замість проведення нового; наприклад, можна було б розширити вже проведене обстеження щодо навчальних заходів, доповнивши його додатковими запитаннями. Проте слід виявляти обережність, щоб не зловживати обстеженнями. Намагання охопити в анкеті занадто багато елементів може завадити досягненню головної мети обстеження, збільшити його складність і негативно позначитися на якості відповідей та частці тих, хто відповів на анкету.

Рисунок 3: Основні тези розділу 1.2





ГЛАВА 2.

Розробка дизайну та проведення обстеження підприємств / установ з питань навичок

У цій главі посібника обговорюються питання про те, як розробити та практично реалізувати ОПУН. Існує кілька ключових аспектів: пріоритетом є чітке бачення цілей, тому що вони, у кінцевому підсумку, обумовлюють вибір запитань для анкети. Іншими аспектами, важливими для успіху ОПУН, є наявність повної вибірки та правильна організація польового етапу досліджень.

Необхідно розпочати із цілей, досягненню яких може сприяти ОПУН. Після цього доцільно звернути увагу на розробку (дизайн) анкети, представляючи перелік ключових рішень, які слід прийняти щодо основних концептуальних понять, що підкреслюють специфічні особливості ОПУН. Хоча кожен анкету доведеться коригувати, відповідно до конкретних поставлених завдань та реалій країни / регіону / сектору, що підлягає аналізу, необхідно детально проаналізувати базову структуру ОПУН. У даному випадку недоцільно акцентувати увагу на анкеті; слід приділити належну увагу обговоренню концепцій, які, у кінцевому рахунку, повинні підвищити результативність процесу. Приклад набору запитань для анкети наведено у Додатку.

У цій главі також обговорюється процес збору даних, який розпочинається з визначення сукупності дослідження та закінчується збереженням масиву отриманої інформації. Увага концентрується на процесі формування вибірки. Навіть у випадку, коли проведення ОПУН делегується кваліфікованим індивідуальним експертам / інституціям, необхідно мати чітке уявлення щодо того, як потрібно проводити обстеження, та як недотримання основних правил може поставити під загрозу коректність результатів проведення ОПУН. Також у цій главі представлено декілька практичних напрацювань щодо обробки

даних (зокрема, введення даних).

2.1 Формування цілей і питань дослідження

2.1.1. Визначення кінцевих користувачів і кінцевих результатів

Початкове рішення про те, проводити чи не проводити ОПУН, та про конкретну фінальну структуру анкети повинно базуватися на цілях спонсорів – замовників обстеження та їхніх відповідних оперативних цілях. Перш ніж починати розробку ОПУН, рекомендується чітко зрозуміти, які саме результати необхідно отримати в ході обстеження. Для досягнення цієї мети важливо збирати наявні дані з різноманітних джерел, інформацію про конкретні проблеми на ринку праці, а також виявлені інформаційні прогалини. Огляд інформації про ринок праці, отриманої з інших обстежень, адміністративних даних (наприклад, даних служб зайнятості) та виявлення інформаційних прогалин може слугувати підтвердженням існування конкретних проблем на ринку праці, визначених іншими обстеженнями. Слід також подбати про те, щоб не повторювати ті самі запитання, а зосередитися на конкретних проблемах, які вже виявлені з інших джерел інформації (навіть якщо ця інформація була отримана від ключових інформаторів (надавачів інформації) або об'єднань роботодавців), і розглянути додаткові запитання, які можуть започаткувати нові напрямки аналізу. Важливо також задокументувати досвід, набутий у ході проведення попередніх аналогічних обстежень. Необхідно, крім того, врахувати:



- 
- (а) процеси формування політики та розробки стратегії, на які можуть вплинути результати обстеження та відповідні рекомендації;
 - (б) кінцевих користувачів результатів обстеження (інституцій або окремих осіб), яким доведеться внести зміни до своїх стратегій (з урахуванням політичних заходів і орієнтирів, сформованих за результатами аналізу даних), включно з їхніми інформаційними потребами та форматом інформації, якому вони надаватимуть перевагу.

Цілі повинні бути диференційовані (з позицій досягнення основних цілей обстеження): наприклад, обстеження має визначити навички, які користуються попитом у певному секторі (цілі), і ці навички будуть відображені у новій національній політиці у сфері освіти (завдання). Корисно побудувати ієрархію цілей, що відображатиме специфіку країни, регіону чи сектору, в яких буде проводитися ОПУН. Хоча обстеження можуть бути спрямовані на досягнення різних цілей, вони, скоріше за все, будуть взаємопов'язані. Відповідно, одне й те саме (або незначною мірою змінене) запитання може використовуватися для збору інформації, спрямованої на виконання різних завдань. Проте, отримання інформації для досягнення деталізованих завдань може передбачати включення до анкети занадто великої кількості запитань.

Рекомендації:

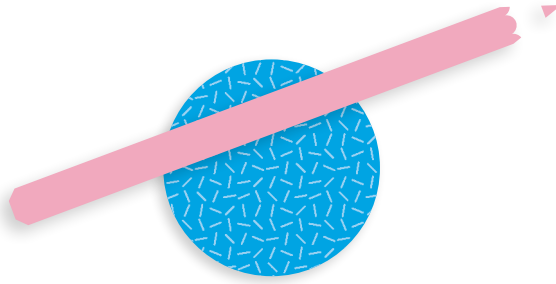
- Необхідно сформувати внутрішньо упорядкований перелік цілей. Також важливо концептуально представити цілі за допомогою «деревоподібної» структури.
- Доцільно обговорити складений перелік із зацікавленими сторонами. Необхідно надати їм уявлення про те, що саме повинно бути пріоритетом; однак слід контролювати керівництво процесом, щоб уникнути будь-якого упередження у переліку завдань через конкретні інтереси.

- Необхідно забезпечити відкритість і гнучкість процесу, щоб можна було вносити зміни після того, як розпочато формування анкети. За потреби слід переглядати формулювання цілей.

ОПУН може допомогти розв'язати велику кількість проблем. Щоб уникнути недостатньо корисних або занадто дорогих (з позицій фінансування) обстежень, потрібно дотримуватися чіткого алгоритму процесу визначення завдань та їх пріоритетизації, із розрізненням коротко- і довгострокових цілей (причому з акцентом на короткострокових цілях, які можна інтегрувати у більш довгострокові цілі). Слід також уникати надмірно «розпливчастих» результатів (як-от «інформувати ключових суб'єктів про тенденції у попиті на робочу силу»). Необхідно розробити конкретні документи для кожної групи кінцевих користувачів (політиків, практиків, роботодавців і окремих осіб). Важливо також ставити досяжні цілі та усвідомлювати обмеження, притаманні такому виду обстежень.

Залежно від визначених цілей, можливо модифікувати структуру самого обстеження. У Єгипті пріоритетом було визначення переліку рівнів освіти, які користуватимуться найбільшим попитом у найближчому майбутньому. Враховуючи складність отримання від роботодавців обґрунтованої відповіді на такі запитання, було вирішено розподілити обстеження на дві фази. Перша фаза передбачала обстеження усієї сукупності підприємств за допомогою короткої анкети, з метою отримання інформації про перспективи найму робочої сили («опитувальний» (poll) тип обстеження). Друга фаза була зорієнтована на формування статистично репрезентативної вибірки підприємств, і передбачала проведення більш складного обстеження для збору детальної інформації про характеристики та наслідки реалізації практики найму.

Аналіз проведення обстежень у розвинених країнах і країнах, що розвиваються, демонструє наявність потенційних відмінностей у цілях обстеження (див. вставку 1).



Вставка 1: Визначення цілей

Обстеження роботодавців щодо потреб у навичках (Стаффордшир-Мурлендс), Місцеве стратегічне партнерство (МСП), Великобританія

- процес найму (підбору) кадрів, зокрема труднощі, що виникли під час найму (дефіцит навичок);
- навички, відсутні у наявної робочої сили (невідповідність навичок);
- навчання (професійна підготовка), внутрішні та зовнішні форми, включаючи джерела фінансування навчання та інформацію про навчання;
- обізнаність про учнівство та участь у ньому.

Ринок праці Камбоджі: результати обстеження роботодавців щодо потреб у навичках

- аналіз поточної ситуації на ринку праці Камбоджі;
- оцінка дефіциту та невідповідності навичок за основними професіями у кожному обраному секторі;
- дослідження точок зору роботодавців стосовно осіб, які вперше шукають роботу;
- визначення структури зайнятості (за обсягами та динамікою змін);
- сприяння реалізації програм підвищення кваліфікації, узгоджених із перспективним попитом на робочу силу (за основними професіями);
- перевірка кількісної узгодженості між попитом і пропозицією (за основними професіями).

Обстеження з вимірювання навичок за програмою STEP: обстеження роботодавців:

- оцінка структури робочої сили;
- аналіз вимог до роботи та виявлені труднощі щодо навичок;
- визначення можливого дефіциту навичок;
- ідентифікація типів навичок, які роботодавці вважають найціннішими, та механізмів найму робочої сили;
- визначення інструментів, які використовуються для відбору перспективних претендентів на робочі місця;
- оцінка практичних методів навчання;
- визначення продуктивності праці.

2.1.2. Конкретний перелік цілей

Незважаючи на існуюче різноманіття підходів, можливо класифікувати цілі, які можна було б використати як відправну точку для складання детального переліку конкретних цілей ОПУН:

- (a) опис рівня навичок та їх використання працюючими (на даний момент часу) та новоприйнятими працівниками;
- (b) розуміння рушійних драйверів змін потреб у навичках;
- (c) моніторинг та оцінка результатів реалізації політики на ринку праці або політики у сфері освіти / професійної підготовки;
- (d) передбачення / прогнозування перспективного попиту на навички.

Для того, щоб забезпечити функціональну досяжність цієї групи цілей, необхідно детально визначити, що саме можна проаналізувати за кожною з цих груп.

2.1.3. Ціль 1: Опис рівня навичок та їх використання працюючими (на даний момент часу) та новоприйнятими працівниками

Загальновизнана необхідність адаптації рівнів і змісту навичок працівників до характеристик тієї роботи, яку вони виконують. Оскільки ці характеристики визначають роботодавці, саме вони є найкращими надавачами інформації щодо ступеню забезпечення відповідності навичок вимогам робочого місця. Проте, питання полягає не лише в тому, чи це має місце, а й у необхідності визначення, де саме виникають ці



проблеми. Хоча усі працівники відрізняються один від одного (за різними характеристиками), але формують різномірну групу людей, необхідно розподілити їх на категорії (відповідно до подібних навичок), щоб мати можливість проаналізувати отримані результати.

Точніше кажучи, основними цілями можуть бути:

(a) Готовність новоприйнятих працівників до роботи.

Ціль полягає у тому, щоб визначити, чи можуть підприємства знайти працівників з тим набором навичок, які їм потрібні на ринку праці. Зокрема, необхідно:

- побачити, чи виходять особи, які завершують освіту та професійну підготовку, на ринок праці з набором навичок, потрібних роботодавцям;
- дізнатися про вакансії та про те, чи пов'язані вони з нестачею підходящих кандидатів із потрібними навичками.

(b) Кваліфікаційні характеристики наявного персоналу. Мета полягає у визначенні майстерності наявного персоналу шляхом:

- обговорення наявності дефіциту навичок (вставка 2).

(c) Інвестиції роботодавців у підготовку кадрів.

Мета – визначити масштаби навчальної діяльності, що забезпечується роботодавцями.

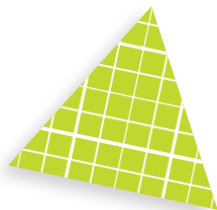
(d) Професійна структура підприємства. Мета – отримати інформацію про різні професійні групи на підприємствах та визначити, чи має місце збільшення чисельності зайнятих:

- обговорення основних характеристик працівників кожної професійної групи;
- вимірювання основних тенденцій змін професійної структури.

Вставка 2: Визначення майстерності

Ідея «невідповідності навичок» базується на концепції т.зв. «повної майстерності» працівника. Майстерного (високопрофесійного) працівника зазвичай визначають як «особу, здатну виконувати свою роботу на потрібному рівні». Ця концепція, однак, є суб'єктивною та відносною – у тому сенсі, що різні керівники можуть мати різні точки зору стосовно того, чи здатний конкретний працівник виконувати роботу на потрібному рівні (навіть керівники з однієї й тієї самої установи можуть мати різні точки зору стосовно цієї відповідності). Працівник може вважатися цілком майстерним, але якщо вимоги до роботи змінюються (наприклад, впроваджуються нові машини чи технології), він може бути нездатним виконувати свою роботу на потрібному рівні (попри те, що його навички не змінилися). Це може статися і у випадку, якщо окремого працівника переводять (у порядку підвищення) на посаду, яка потребує більших зусиль. Компанія могла б заявити, що справа не у невідповідності навичок, а у тому, що цей працівник, якого підвищено на посаді, не є цілком майстерним(професійним) на новій роботі, хоча насправді його майстерність загалом не змінилася. Деякі компанії можуть більш вимогливо і критично ставитися до свого персоналу, ніж інші: особа, яку одна компанія вважає цілком майстерною, іншою компанією може розглядатися як особа, яка має невідповідність навичок, хоча й виконує таку саму функцію і на такому ж професійному рівні. У деяких обстеженнях усі працівники класифікуються як цілком майстерні або недостатньо майстерні, без урахування розриву, який може існувати між тими, хто є практично майже майстерним (професійним), і тими, кому істотно бракує навичок, потрібних роботодавцям. Хоча існує зацікавленість у підвищенні рівнів кваліфікації робочої сили, результати обстежень можуть відображати тільки зміни частки персоналу, визначеного як цілком майстерного, порівняно з попереднім роком, а не випадки, за яких рівні кваліфікації зростають, але рівень майстерності персоналу залишається нижче рівня повної майстерності.

Джерело: адаптовано з публікації 'UK Commission's employer skills survey 2011: UK results: Appendix B'. (Обстеження роботодавців з питань навичок 2011, UK Commission, Великобританія, Додаток B)



2.1.4. Ціль 2: Розуміння рушійних драйверів змін потреб у навичках

Досягнення кращого розуміння взаємозв'язку між певними показниками діяльності підприємства та кваліфікаційними характеристиками робіт – одна із запорок успішності обстеження. Це має допомогти розпізнати та сформулювати умови, за яких працівники застосовують свої навички, та визначити можливості для розвитку цих навичок. Традиційно аналіз навичок здійснюється з боку пропозиції (на індивідуальному рівні). Запитання щодо рушійних драйверів змін потреб у навичках допомагають розпізнати, що підприємства визначають не лише рівень використання навичок, але й розвиток у їхніх працівників нових навичок.

Визначальні чинники потреб у навичках є доволі різноманітними, але загальноприйняте, що найважливішими чинниками, які обумовлюють необхідність оновлення та удосконалення навичок, є:

- (a) впровадження нових товарів або послуг;
- (b) нові методи організації праці;
- (c) нові технології чи нове обладнання;
- (d) посилення конкурентного тиску загалом;
- (e) нові законодавчі або нормативні вимоги.

Головна мета – класифікувати підприємства, використовуючи в якості шкали їхні оцінки (за кількома вимірами цих чинників). Зокрема, це стосується порівняння інтенсивності використання навичок, що дозволить краще зрозуміти, чому деякі підприємства демонструють більший попит на навички. Аналіз цих взаємозв'язків також допоможе передбачити, за яких обставин підприємства (і країни у цілому) можуть у майбутньому стикнутися з дефіцитом навичок.

Якщо точніше, то ключовими цілями є наступні:

- (a) Питання: Які конкретно практики роботи відносяться до кожного типу навичок? Мета – скласти перелік конкретних навичок із різними практиками роботи (вставка 3).
- (b) Які виробничі стратегії генерують підвищений попит на навички? Мета – встановити, чи передбачають різні виробничі стратегії різні потреби у навичках і різні види освітньої діяльності (вставка 4).
- (c) Який вплив процесних та продуктових інновацій на кваліфікаційні характеристики робіт? Мета – отримати краще розуміння впливу технологічних інновацій на попит на навички, причому не лише у загальному сенсі («збільшують або зменшують»), але й у більш детальному вимірі типології навичок.

Вставка 3: Нові практики роботи: організація праці

Одну з найбільш поширених організаційних змін часто називають «високопродуктивними системами праці», які характеризуються збільшенням масштабів залучення працівників у діяльність підприємств. Це означає, що працівники стають краще інформованими про свого роботодавця, беруть участь у дискусіях із нагальних виробничих питань або організаційних аспектів діяльності підприємства, командної роботи, можливого використання схем «участі у прибутках» або аналогічних стимулів (залежно від результатів діяльності підприємства, зайнятості на робочих місцях, розроблених для забезпечення більшої автономності і відповідного скорочення управлінських функцій). З позицій навичок, середовище з більш високим рівнем залученості – це середовище, в якому все менше безпосереднього контролю за роботою працівників; працівникам необхідно усе більше думати «на випередження» і розуміти, де більше можливостей для розв'язання проблем. Крім того, може збільшуватися потреба у навичках взаємодії, тому що працівники повинні більше працювати разом, налагоджувати співробітництво з колегами, обмінюватися інформацією та висловлювати думки. Таке більш інтерактивне середовище обумовлює важливість набуття навичок і стимулювання інших до дотримання бажаного порядку дій.

Джерело: Green, 2012.





Вставка 4: Нові практики роботи: організація праці

Термін «продуктова стратегія» – це спроба відобразити варіанти вибору, який підприємства роблять стосовно диференціації товарів або послуг на конкретних ринках. Чи виробляють вони продукцію у відносно великих обсягах для масового ринку або ж прагнуть бути вузькоспеціалізованими постачальниками, виробляючи товари та надаючи послуги у відносно малих обсягах? *Супутнє запитання:* наскільки специфічними для споживачів є їхні товари та послуги? Чи намагаються вони конкурувати у недорогому сегменті даних ринків, або ж прагнуть пропонувати високоякісний продукт, який продаватиметься за підвищеною ціною? «Продуктова стратегія підприємства» може бути сформована з орієнтацією на позиції, зайняті різними підприємствами, за різними спектрами, що стосуються доданої вартості, складності продуктової специфікації, обсягів і цінової залежності; причому усі ці параметри можуть впливати на вимоги до навичок.

У контексті конкурентного тиску за вихід у верхній сегмент ринку, органам, які формують політику, необхідно приділяти особливу увагу пропозиції людського капіталу, який може знадобитися для забезпечення реалізації продуктових стратегій щодо продукції з вищою доданою вартістю. У багатьох компаніях формування стратегії розвитку людських ресурсів і стратегії навичок зазвичай відстає від змін у продуктивній стратегії, організації праці та виробничих методів чи надання послуг. У цих обставинах може з'явитися розрив, який раніше не був помітний, між існуючими кваліфікаційними рівнями і навичками, потрібними для досягнення успіху на конкурентних ринках у майбутньому.

Джерело: Mason, 2004.

- (d) Який вплив процесних та продуктових інновацій на кваліфікаційні характеристики робіт? Мета – краще зрозуміти вплив технологічних інновацій на попит на навички, причому не лише у загальному сенсі («збільшують або зменшують»), а й у більш детальному вимірі типології навичок.

2.1.5. Ціль 3: Моніторинг і оцінка результатів політики на ринку праці або у сфері освіти / професійної підготовки

Доволі часто в ОПУН не приділяється належної уваги оцінюванню політики, що реалізується; хоча контекстуалізація, яку ОПУН може забезпечити (з точки зору результатів політики), надає чудову можливість зробити це. Проблема полягає в тому, як доопрацювати запитання таким чином, щоб відобразити заходи політики, які можуть мати як дуже загальний, так і дуже конкретний характер, стосовно лише невеликої групи підприємств / установ (або працівників). Перш за все, існує два можливі способи оцінювання ефективності політики:

- (a) непрямої: замість того, щоб питати про «вхідні ресурси» (ви задоволені програмою навчання?), запитати про «вихідний результат» (ви задоволені працівником?). Запитання щодо навичок і

підготовленості нещодавно прийнятих на роботу працівників, які прийшли працювати на підприємство / в установу (відразу після здобуття освіти), можна використовувати як показник успішності політики у сфері освіти та професійної підготовки;

- (b) прямої: поставити конкретні запитання, сформульовані так, щоб у них чітко визначався відповідний захід політики. Обстеження роботодавців щодо навичок у Великобританії містить запитання про те, чи акредитована установа за стандартом «Інвестори в людей»⁴.

Прямий спосіб здається більш підходящим для висвітлення політики у сфері професійної підготовки, яку реалізують центральні або регіональні органи влади; для запитань більш загального характеру краще користуватися непрямим способом.

Якщо точніше, то ключовими цілями є наступними:

- (a) Яким є рівень знань про конкретний захід політики (або пакет заходів політики) та рівень їх використання? Мета – виявити реальний вплив заходів політики як щодо потенціалу, так і стосовно його ефективного використання;
- (b) Яка причина недостатнього використання даного заходу політики або незадоволення ним?

⁴ <http://www.investorsinpeople.co.uk/>



Мета – переформатувати захід політики, що становить інтерес;

- (с) Чого не вистає у чинному пакеті заходів політики? Мета – скласти план розвитку інституційного середовища.

2.1.6. Ціль 4: Передбачення / прогнозування перспективного попиту на навички

Одна з цілей ОПУН – покращити прогнозування майбутніх потреб у навичках. Це, зазвичай, здійснюється шляхом аналізу змін у професійній структурі і відповідних рівнях освіти (МОП, 2012). Першим кроком до покращення існуючої ситуації має бути отримання більш детальної картини стосовно того, які навички пов'язані з кожною професією. Згодом цю інформацію можливо буде об'єднати із зовнішніми додатковими даними (наприклад, з даними обстеження робочої сили), і на основі цієї сукупності даних спрогнозувати перспективні потреби у навичках. Інший варіант: якщо передбачається, що обстеження повторюватиметься через відносно короткі проміжки часу, то можна побудувати часовий ряд, базуючись на даних ОПУН, і на цій основі оцінити тренди та використати їх як інструмент прогнозування майбутнього. Так само запитання, включені для вимірювання рушійних драйверів змін навичок, якщо вони корелюють із поточним використанням навичок, також можна використати для прогнозування майбутніх потреб. Хоча це можливо, такий процес є складнішим, тому що необхідно встановити й виміряти вплив змін у використанні різних рушійних драйверів навичок (зокрема, продуктивних інновацій та технологічних змін) на попит на навички.

Вважається, що ОПУН має включати прямі запитання, які передбачають безпосереднє вивчення думок роботодавців про те, чи потрібні їм будуть більш кваліфіковані працівники, і якими навичками цим працівникам необхідно буде володіти. Знов-таки, попри цю можливість, дуже важливо сформулювати запитання таким чином, щоб вони якомога більше стосувалися фактів, а суб'єктивні думки виключалися. Запитання слід прив'язувати до конкретних ситуацій або змін, як-от впровадження нової техніки. Важливо

також запитати про конкретні групи працівників, згруповані або за навичками, або за професіями. Для прогнозування перспективних потреб можна користуватися також інформацією про професійну підготовку та наявні вакансії, але до цих результатів слід ставитися з обережністю, оскільки вони можуть бути пов'язані з циклічними проблемами або мати дуже короткостроковий характер.

Якщо точніше, то ключовими цілями є наступні:

- (а) побудова різних сценаріїв змін динаміки попиту на робочу силу (з розбивкою за навичками та професіями). Мета – дізнатися, чого очікують менеджери у плані майбутнього добору кадрів, враховуючи вплив різних ситуацій (заміщення, зростання, технічних змін);
- (б) визначення, якими є домінуючі чинники / рушійні драйвери змін перспективного попиту на навички? Мета – виявити взаємозв'язки між майбутнім попитом на навички та визначальними чинниками потреб у навичках.

2.2. Визначення часового діапазону обстеження

2.2.1. Чи необхідно повторити обстеження через деякий час?

Важливим для аналізу є визначення того, чи необхідно розглядати обстеження як процес, який має періодично повторюватися. Ці обставини стосуються бюджетних аспектів, що суттєво впливає на побудову анкети; тим більше, з точки зору заходів політики, які можуть розроблятися (за умов регулярного чи епізодичного проведення обстежень).

Початковий сценарій передбачає, що ОПУН проводиться як статичне (одномоментне) обстеження для збору крос-секторальних даних в один конкретний момент часу. Це найбільш корисно для розв'язання проблеми поточної незбалансованості чи невідповідності навичок; проте, у високодинамічних економіках, які характеризуються швидкими змінами у попиті на навички, зібрана інформація може застарівати. За такого сценарію можливо отримати



інформацію для виявлення трендів у потребах на навички, для чого необхідно опитувати респондентів про ситуації, які були характерними для минулого, або прямо ставити запитання щодо потенційного попиту у майбутньому. Рекомендується діяти достатньо обережно: запитання про минуле викликають у респондента певне напруження, тому у відповідях можливі похибки вимірювання. Передбачаючи майбутнє, респонденти зазвичай висловлюють скоріше бажання, а не раціонально обчислені цифри; і тому їхні думки можуть бути упередженими через те, що на їхнє формування впливають соціально прийнятні оцінки. Отже, стосовно минулого рекомендується формувати тільки елементарні кількісні запитання.

2.2.2. Переваги повторного обстеження та пов'язані з цим витрати

Обстеження буде забезпечувати можливість отримати більш відчутні результати (за умов повторення через регулярні проміжки часу), в ідеалі – щорічно. Це уможливить виявлення змін у часовій динаміці (шляхом порівняння ситуацій на основі інформації, отриманої під час попередніх обстежень) і швидке реагування на них – шляхом розробки заходів політики у відповідь на події, що відбуваються. Регулярне повторення обстеження не лише надає своєчасну і достовірну інформацію, а й допомагає ще у двох аспектах. По-перше, це уможливорює оцінювання заходів політики, розроблених як реагування на проблеми, виявлені під час попередніх обстежень; по-друге, це дозволяє, за умови отримання достатньо великого обсягу інформації, створити систему передбачення / прогнозування перспективних потреб у навичках на основі аналізу минулих тенденцій.

Повторення обстеження, безперечно, збільшує обсяги витрат, особливо якщо приймається рішення проводити його щорічно. Проте, замість того, щоб розглядати збільшений бюджет, виділений на обстеження, як «витрату», його можна вважати інвестицією у створення можливостей для проведення моніторингу і прогнозування потреб у навичках. Враховуючи можливості аналітики, які забезпечує повторне обстеження, можна стверджувати, що воно забезпечує більшу віддачу від витрачених коштів. Якщо бюджет обмежений, можливо реалізовувати такі заходи:

- (а) збільшити проміжок часу між обстеженнями до двох або трьох років;
- (б) зменшити кількість запитань для скорочення



витрат, але повторювати обстеження щороку. Ефективність цього варіанту залежить від того, наскільки зменшуються витрати в результаті скорочення масштабів обстеження;

- (с) проводити обстеження у більш короткій версії, лише з ключовими запитаннями, щороку; а у ширшій версії – кожні три-чотири роки;
- (д) зменшити кількість обстежуваних підприємств (тобто розмір вибірки), хоча при цьому слід врахувати вплив на репрезентативність вибірки.

Щорічне обстеження – гарний варіант, якщо немає обмежень щодо використання ресурсів. Якщо треба робити вибір між проведенням щорічного обстеження, без застосування інших масштабних заходів із передбачення / прогнозування навичок, та менш частим обстеженням, із широким набором заходів із передбачення / прогнозування навичок, другий з цих варіантів буде правильним вибором майже за усіх обставин.

2.2.3. Лонгітюдний метод чи панельні дані?

Після того, як буде прийнято рішення про те, повторювати чи не повторювати обстеження у подальшому, необхідно обрати конкретний підхід: які дані потрібні – отримані на основі застосування лонгітюдного методу чи панельних даних? Повторне обстеження не обов'язково треба організовувати як панельне (тобто обстеження, яке у кожній хвилині охоплює одні й ті самі підприємства). Досягати поставлених цілей цілком можливо за допомогою лонгітюдних даних (серій крос-секторальних (поперечних) зрізів). Перевага панельного обстеження полягає в тому, що воно дозволяє провести більш складне дослідження, в якому можна врахувати визначальні чинники впливу на попит на навички. Це, безумовно, важливо, але не може виправдати збільшені витрати; особливо коли врахувати, наскільки складно підтримувати вибірку статистично надійною (тобто забезпечити значну частку підприємств, які щороку відповідають на питання обстеження). Поки визначення вибірки та інші важливі параметри не змінюються між хвилями проведення обстеження, повторення обстеження кожного разу з різними наборами підприємств – доволі вдалий варіант. Крім того, для реального відстеження змін потреб у навичках, а також за умов дотримання тієї гіпотези, що більш нові підприємства можуть відрізнятися за цими навичками від старих, панельний підхід може дати



гірші результати, ніж лонгітюдний. Це відбувається тому, що необхідно було б ретельно відслідковувати т.зв. «перетасовування» нових підприємств у кожній хвили, щоб урахувати зміни в демографічних характеристиках підприємств (у лонгітюдному обстеженні це робиться автоматично). У панельному обстеженні інформацію зазвичай необхідно збирати через більш регулярні проміжки часу, щоб скористатися

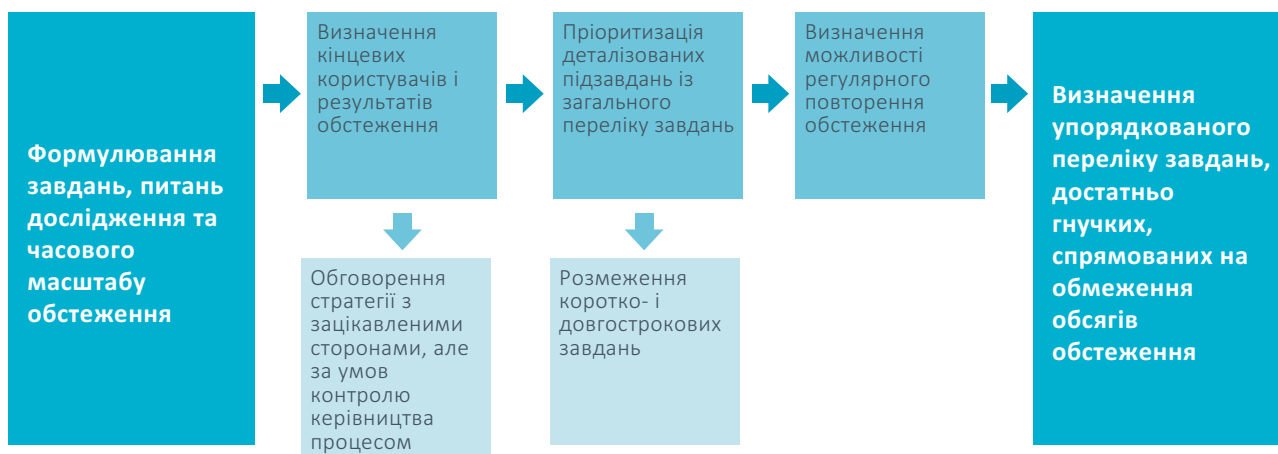
перевагами типу даних, а також відстежити зміни у структурі вибірки. Лонгітюдні дослідження не настільки вимогливі.

Вставка 5: Альтернативне обстеження: обстеження роботодавців і працівників

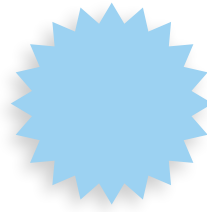
Обстеження роботодавців і працівників – це двовимірне обстеження, яке розпочинається з процесу формування вибірки підприємств, а потім формує вибірку працівників цих підприємств. Для роботодавців та працівників підготовлені різні анкети, в яких охоплено широке коло питань організації робочого місця. Наприклад, анкета для роботодавців може стосуватися характеристик і стратегій підприємства, тоді як анкета для працівників – використання навичок (завдань). Таким чином, забезпечується отримання інформації як з боку пропозиції, так і з боку попиту на ринку праці. Складність проведення такого обстеження пов'язана, переважно, з тим, як залучити підприємства до участі, та як успішно сформувати статистично значущу вибірку працівників.

Двома обстеженнями роботодавців і працівників, широко відомими завдяки своїй високій якості, є «Дослідження трудових відносин на робочому місці» (WERS, Великобританія) (<https://www.gov.uk/government/publications/the-2011-workplace-employment-relations-study-wers>) та «Обстеження робочих місць та працівників» (WES, Канада) (<http://www23.statcan.gc.ca/imdb/p2SV.pl?Function=getSurvey&SDDS=2615>).

Рисунок 4: Основні концепції розділу 2.2



Джерело: автори.



2.3. Розробка анкети

2.3.1. Дизайн анкети

Розробка (дизайн) анкети – це процес перетворення раніше визначених цілей на інформаційні категорії та конкретні запитання. Остаточна міра добре продуманої анкети – її здатність забезпечити отримання ключової інформації, необхідної для виконання цих завдань, причому без затягування термінів обстеження. Важливо виключити запитання, які прямо не пов'язані з конкретними цілями, незалежно від зацікавленості в отриманні відповіді.

Процес розробки анкети для ОПУН відбувається аналогічно розробкам анкет для інших обстежень, однак є декілька особливостей, які слід обговорити з самого початку.

2.3.2. Стратегії отримання інформації про навички

Однією з ключових запорок успіху обстеження є створення ефективної системи вимірювання навичок працівників. Найкращим способом вимірювання є тестування працівників за різними вимірами навичок, необхідних для виконання певної роботи. Стандартизовані тести надають чітку інформацію про рівень і склад навичок працівників, а додатковою перевагою цих тестів є можливість порівняння між окремими працівниками та, можливо, за різні періоди часу. На жаль, такий процес потребує багато часу і фінансів – як для розробки, так і для реалізації. Враховуючи це, тести замінюються іншими елементами, які набагато простіше відстежувати та співвідносити з навичками. Деякими з цих елементів, які певною мірою характеризують навички, є професії, рівні або галузі формальної освіти, типологія професійної підготовки або окремих завдань. Кожен із цих елементів визначає конкретний аналітичний підхід до проведення обстеження.

2.3.3. Підхід, що базується на інформації про професії

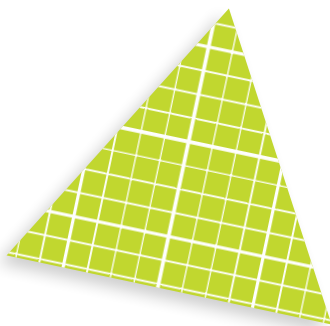
Ідея полягає в тому, щоб отримати детальний опис (карту) професійної структури підприємства, зосередившись на двох елементах: складі робочої сили

(за професійною структурою) та змінах у цій структурі (у динаміці). Припускаючи, що кожна професія пов'язана з конкретним рівнем освіти та потребами у конкретних навичках (визначених із зовнішніх джерел), можливо «проекувати» зміни професій на поточне та майбутнє використання навичок. Головною перевагою є оперативність, оскільки категорія «професія», зазвичай, є добре відомою, і більшість респондентів має уявлення про те, що означає цей термін; це дійсно допомагає організувати та провести обстеження. У випадку існування серйозних бюджетних обмежень (або слабких технічних можливостей агентства, відповідального за проведення обстеження), доцільно використання підходу, що базується на інформації про професії.

Разом з тим, застосування цього підходу пов'язано з рядом серйозних проблем:

- (а) якщо професія не визначена на достатньо високому агрегованому рівні (наприклад, на першому рівні Міжнародної стандартної класифікації професій МСКЗ), переважна більшість оперативних переваг цього підходу буде втрачена, оскільки на підприємстві може бути зафіксована значна кількість професій. Перехід до більш детальної розбивки професій обумовлює виникнення проблем у забезпеченні статистичної значущості отриманих даних, а також ускладнює організацію обстеження;
- (б) «професія» – традиційне і певною мірою статичне поняття; однак зміст професій з часом змінюється і модернізується; це неможливо визначити з позицій статистичної категорії. Навички, необхідні для конкретної професії, з часом змінюються, тому «вміст навичок» у професії також зазнає безперервних змін, через що значення категорії «професія» як заміника навичок частково нівелюється;
- (в) стандартні класифікації професій побудовані таким чином, що вони мають більше значення для статистиків, аніж для роботодавців чи працівників; тому коректне та узгоджене кодування професій може бути складною задачею. Як свідчить досвід, навіть якщо кодування здійснено на рівні окремого працівника (наприклад, в обстеженнях робочої сили) на основі кодування описів робіт, здійснених досвідченими фахівцями національних органів





статистики, отримані результати доволі часто є помилковими та непослідовними (навіть на рівні одного розряду), а на більш детальних рівнях класифікації ці проблеми ще більше загострюються.

2.3.4. Підхід, що базується на інформації про вакансії

Роботодавців запитують про наявні вакансії та причини появи та збереження цих вакансій. Це дозволяє своєчасно отримати інформацію про потреби роботодавців у навичках і забезпечує найскоріший спосіб оцінювання поточних потреб підприємств. Важливо, хоча і складно, запитати роботодавців про причини появи та збереження цих вакансій. Необхідно визначити, чи пов'язані вони з браком навичок і компетенцій у претендентів на роботу, або ж підприємство просто має труднощі із залученням претендентів (наприклад, через погані умови праці або неконкурентоспроможний рівень заробітної плати). Цей підхід не дозволяє дізнатися про те, які навички потрібні для робочих місць, на які на поточний момент немає вакансій. Вакансії, окрім того, доволі часто визначаються на основі переліку професій, що знов-таки призводить до проблем, які мають місце при застосуванні підходу на основі інформації про професії. Ще один недолік підходу, що базується на використанні інформації про вакансії, полягає в тому, що він дуже сприйнятливий (чутливий) до кон'юнктурних змін загальної ділової активності. Нарешті, зазвичай в анкету включаються запитання про вакансії, поява яких очікується у майбутньому, що спрямовано на отримання інформації для прогнозування перспективних потреб у навичках. Проте роботодавці можуть переоцінювати кількість майбутніх вакансій, що інколи викликає сумнів у корисності врахування цих даних.

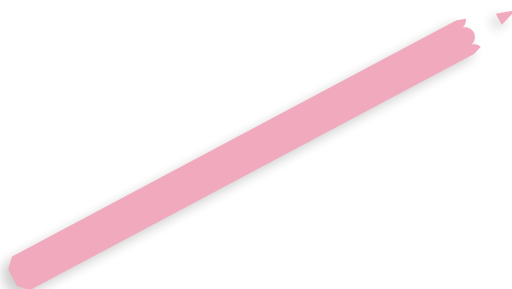


2.3.5. Підхід, що базується на інформації про вакансії про навчання / професійну підготовку

Цей метод передбачає опис діяльності підприємств щодо навчання / професійної підготовки, забезпечуючи отримання інформації про поточні та майбутні потреби у навичках, що базується на основі даних про поточні та планові обсяги, сфери та цілі навчання / підготовки. Діяльність щодо забезпечення навчання підготовки спрямована, зазвичай, на працівників, які вже працюють на підприємстві, та на новоприйнятих працівників. Проте в обох випадках достатньо складно розрізнити потребу у нових навичках і потребу в удосконаленні існуючих навичок. Окрім того, зазвичай навчальному контенту приділяється недостатньо уваги в обстеженнях з питань освіти та професійної підготовки, що значно ускладнює встановлення чіткого зв'язку між навчанням / професійною підготовкою та навичками.

2.3.6. Підхід, що базується на інформації про завдання

Цей підхід базується на ключовій ідеї, що передбачає взаємозв'язок між завданнями і навичками; зокрема, припускається, що навички працівників використовуються, коли працівники виконують виробничі завдання. Роботодавцям ставляться конкретні запитання щодо завдань, поставлених перед конкретними працівниками (зазвичай, визначені описом трудових функцій), що дозволяє отримати більш детальну характеристику навичок, необхідних для належного виконання цих завдань. Перевага підходу, що орієнтується на завдання, полягає в тому, що роботодавцям легше відповідати на запитання, пов'язані з реалізацією технологічних процесів; з визначенням завдань, які мають виконуватися, з цілями, яких треба досягти, ніж на запитання, пов'язані з навичками. Окрім цього, на відміну від навичок, завдання можна безпосередньо прив'язати до професій. Тим не менш, цей підхід має ряд серйозних





недоліків. По-перше, розробка основ та підготовка обстеження є складним процесом, оскільки існує значне різноманіття завдань та потрібно сформулювати чіткий перелік завдань, необхідних для того, щоб мати можливість порівнювати підприємства. Запитання відкритого типу не є реальною альтернативою, оскільки адаптувати отримані відповіді до існуючих класифікацій – задача не з легких. По-друге, завдання значною мірою залежать від конкретної роботи: не ясно, чи є у роботодавців інформація, необхідна для того, щоб вірно відповісти на запитання про те, які завдання виконують їхні працівники (крім розпливчастого і узагальненого опису), особливо на середніх і великих підприємствах. Через ці причини підхід, що базується на інформації про завдання, більшою мірою використовується в обстеженнях, орієнтованих на працівників, а не роботодавців.

2.3.7. Підхід, що базується на основі інформації про навички

Цей підхід передбачає використання прямих запитань про використання конкретного переліку навичок. Респонденти, як правило, надають відповіді, орієнтуючись на шкалу (відповідно до пріоритету або важливості, або частоти використання). Роботодавці вважаються достатньо надійними надавачами інформації про використання навичок працівників, хоча самі працівники точно знають, які навички вони використовують на робочому місці. Роботодавці можуть спостерігати за тим, як працівники виконують роботу, і бачити, які навички вони використовують. Причому навіть за умов обмежених масштабів безпосереднього спостереження саме роботодавці відповідають за виробничий процес (організацію праці, технології), який саме формує потреби у навичках. Головна проблема цього підходу полягає в тому, що перелік навичок має базовий і переважно узагальнений характер, що виключає можливість вивчення навичок, характерних для конкретних професій.

2.3.8. Вибір найкращого підходу

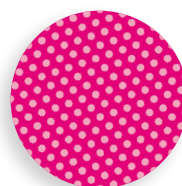
Кожний з цих підходів має сильні та слабкі сторони.

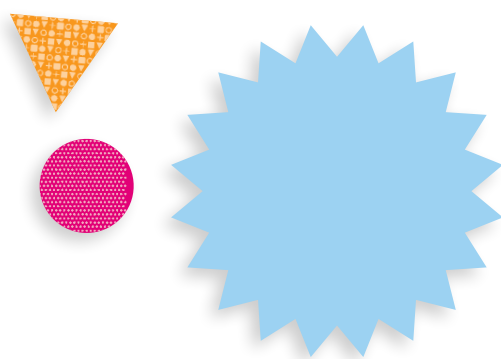
Хоча усі вони мають спільну спрямованість – «прояснити» ситуацію з навичками, вони надають достатньо різноманітну інформацію. Водночас, хоча вони й не є взаємовиключними, в якості визначального джерела інформації можна використовувати тільки один з цих підходів, інакше обстеження затягнеться надовго. Іноді стверджують, що найкращим способом отримання інформації про навички є підхід, що базується на основі інформації про завдання. Проте технічні складнощі його реалізації практично унеможливають використання цього варіанту для масштабного обстеження; саме тому рекомендується розробляти анкету, використовуючи підхід, що базується на основі інформації про навички, формулюючи запитання таким чином, щоб роботодавці могли пов'язувати їх також із завданнями. Це забезпечує можливості досягнення належного компромісу між якістю зібраної інформації та практичними результатами (у контексті складності запитань і обсягу анкети).

Надання пріоритетності підходу, що базується на інформації про навички, не виключає можливість включення до анкети окремих розділів, в яких застосовуватимуться інші підходи. Запитання про навчальну діяльність підприємств або про підготовку молодих працівників можна формулювати, використовуючи інші методи, якщо це корисно. Рекомендується вивчити потенційну взаємодоповнюваність різних підходів, залежно від конкретних цілей обстеження.

2.3.9. Отримання інформації

Після того, як вирішено питання щодо стратегії отримання інформації про навички, необхідно визначити, хто буде забезпечувати збір інформації. Ідеальний варіант – зібрати інформацію про всіх працівників підприємства (або хоча б сформувати репрезентативну вибірку). Це можливо, але вкрай складно – з точки зору як розробки дизайну обстеження, так і доступу до цільової сукупності. Проблемою є те, що кожний працівник відіграє на підприємстві конкретну роль, і тому всі працівники





застосовують різні види навичок. Застосовувати індивідуальний підхід, який передбачає отримання інформації про кожного працівника, було б доволі складним та тривалим процесом, а на великих підприємствах – практично неможливим. Отже, процес слід спростити, використовуючи відповідні заходи для відбору цільових респондентів. Мета – об'єднати працівників у групи, щоб отримати інформацію про групу, а не про окремих працівників. Логічною групою є група «професія», тому що існує подібність (схожість) навичок працівників, які виконують одну й ту саму роботу. Професія також є категорією, сутність якої розуміють роботодавці, і яку їм доводиться доволі часто використовувати в адміністративних цілях (зокрема, щодо контрактів і шкали заробітної плати).

2.3.10. Кластеризація / деталізація працівників

Перше рішення, яке необхідно прийняти, – це рішення щодо рівня деталізації у визначенні професії. У МСК3-08⁵ визначено 570 професійних груп, 120 мінорних (малих) груп, 34 підгрупи та 10 основних груп. У процесі звуження визначення професії виникає чітка необхідність прийняття компромісного рішення щодо вибору одного з двох варіантів:

(а) більша деталізація (принаймні 3-розрядний (digit) рівень МСК3):

- дозволяє зібрати дані про професійні чи технічні навички для кращого інформаційного обґрунтування системи ПТОН (професійно-технічної освіти та навчання)⁶;
- має мінімізувати похибки виміру, тому що кожен респондент відповідатиме на запитання, орієнтовані на відносно однорідну групу. Отже, якість наданої інформації має бути вищою, оскільки респондентові не доведеться «усереднювати» працівників із потенційно різними навичками;

(б) менша деталізація:

- дозволяє зібрати дані про більшу групу працівників (або, можливо, про усіх працівників);
- різко скорочує вартість і складність процесу формування вибірки, тому що на більшості підприємств працівники класифікуються

за цими, більш широкими професійними категоріями.

Мова йде про компроміс між точністю та обсягом інформації, проте рішення щодо вибору обмежується різницею у витратах на реалізацію кожного з підходів. «Детальний» варіант є набагато складнішим і потенційно більш кошторисним. Цей метод, імовірно, слід використовувати тільки в обстеженнях, які орієнтовані на один сектор або на невелику кількість подібних секторів економіки.

Незалежно від рівня деталізації професій, у більшості випадків, через обмеження часу, деякі запитання будуть орієнтовані не на всю робочу силу, а на обрану професійну групу (чи групи). Навіть на найбільш агрегованому професійному рівні кількість професій усе одне дорівнюватиме 10, тому доведеться застосовувати певні критерії для вибору тієї професії, на якій буде зосереджено обстеження. Можливі два основні варіанти:

(а) попередній вибір професійної групи: роботодавців попросять надати інформацію по конкретній групі. Цей вибір може відповідати:

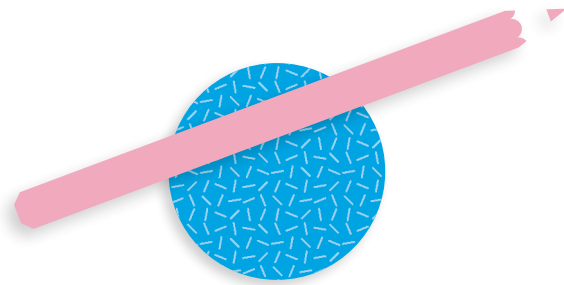
- статистичному відбору: мета полягатиме в отриманні репрезентативної інформації по усіх групах, саме тому слід встановити квоти та визначити їх по кожному підприємству;
- відбору залежно від змісту: цей варіант базується на кількісних критеріях (кількісній значущості групи) або на стратегічних критеріях (найбільш динамічні і / або найбільш цікаві групи (у контексті дослідження потреб у навичках);

(б) вибір професійної групи роботодавцями: надання роботодавцям можливість визначити групу, що становить інтерес. Це можна зробити, поставивши роботодавцеві пряме запитання про те, яка група є найважливішою, або запровадивши фільтри, як-от: кількість працівників, прийнятих на роботу за конкретною професією, за певний минулий період.

Найчастіше застосовується такий варіант – працювати на достатньо агрегованому рівні, якщо тільки обстеження не проводиться у невеликій кількості секторів економіки – тоді є можливість зібрати більш детальні дані.

⁵ Резолюція щодо оновлення Міжнародної стандартної класифікації занять <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/docs/resol08.pdf>

⁶ У міжнародній термінології використовуються терміни, якими позначають технічну професійну освіту та навчання (TVET) і професійну освіту та навчання (VET). У тексті цієї публікації ці два терміни використовуються як синоніми; та позначаються як професійно-технічна освіта та навчання (ПТОН).



Таблиця 3: Як розглядаються професії під час розробки анкети

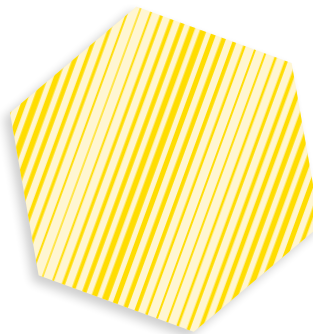
Обстеження	Професійний підхід
Обстеження роботодавців щодо потреб у навичках – Камбоджа, Бюро МОП в Азії	9 груп, рівень МСКЗ-1 (працівники сфери торгівлі та послуг об'єднані)
Керівництво з визначення потреб підприємств у навичках, Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи	7 груп, рівень МСКЗ-1 з певним спрощенням (працівники сфери надання індивідуальних послуг, технічні фахівці та фахівці, кваліфіковані робітники сільського та лісового господарства об'єднані)
Обстеження роботодавців щодо потреб у навичках (Стаффордшир-Мурлендс), Місцеве стратегічне партнерство (МСП), Великобританія	9 груп, рівень МСКЗ-1 (кваліфіковані робітники сільського та лісового господарства не враховані)
Обстеження роботодавців щодо навичок, UKCES, Великобританія	9 груп, рівень МСКЗ-1 (кваліфіковані робітники сільського та лісового господарства об'єднані з працівниками сфери торгівлі та послуг)
Обстеження з вимірювання навичок STEP, Світовий банк	10 груп, рівень МСКЗ-1, але за випадкового вибору тільки двох професій: однієї з переліку керівників, менеджерів, професіоналів і технічних фахівців, другої – з решти професій

Джерело: автори.

2.3.11. Базові навички працевлаштування проти (versus) навичок, необхідних для конкретної роботи (технічних навичок)

Останнім у цій групі ключових рішень щодо розробки анкети слід обговорити питання про те, на якому типі навичок буде зосереджене обстеження. Проте, якщо застосовується певний рівень «групування» працівників за професіями, можливість аналізу конкретних навичок,

необхідних для тієї чи іншої роботи, зменшується, тому що вони поступово змішуються з навичками усіх працівників, включеними до більш широкої професійної категорії. Є можливість визначити цю професійну категорію більш точно, але, як зазначалося вище, це створює складнощі із забезпеченням збору статистично достовірних даних. Можливо застосувати т.зв. «доповнюючу» стратегію – зібрати якісні дані, що охоплюють ці навички, потрібні для конкретних робіт. Отже, головну увагу в обстеженні можна приділити





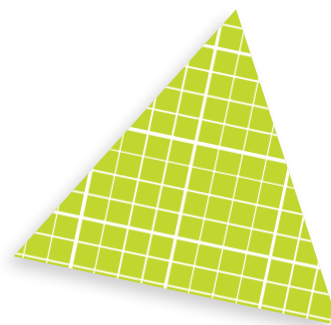
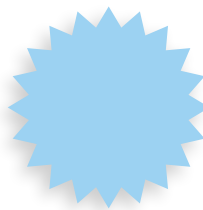
базовим навичкам працевлаштування⁷ (Brewer, 2013). Проте, це не виключає можливості включення питань, що стосуються більш широкої категорії – «технічних навичок», хоча для того, щоб скористатися отриманою інформацією про ці навички, потрібні альтернативні джерела інформації, які дадуть змогу розглядати навички у контексті конкретного сектору / професії. У такий спосіб можна доповнити інформацію про навички працевлаштування, включені в анкету, конкретною інформацією про технічні навички, причому зробити це різними засобами:

- (а) використати якісні методи обстеження (наприклад, дискусії у форматі фокус-груп з основними надавачами інформації), щоб отримати додаткову інформацію про конкретні технічні навички;
- (б) розглянути точність національних компетентнісних стандартів для стратегічно важливих професій шляхом проведення дискусій у форматі фокус-груп з основними надавачами інформації (особами, працюючими за цими професіями, або їхніми керівниками);
- (с) попросити роботодавців детально описати основні технічні навички, які або використовуються на підприємстві, або необхідні (залишивши інші навички без уваги);
- (d) скласти переліки технічних навичок за секторами, застосовуючи якісні методи обстеження роботодавців та надавачів інформації, і попросити респондентів оцінити спроможність працівників їхніх підприємств за цими різними компетентностями;
- (е) забезпечити можливість орієнтації на секторальний рівень в анкеті. Щоб уникнути проблем кодування та забезпечення порівнянності між секторами, слід використати замість відкритих запитань закритий перелік відповідей (із розбивкою на загальні категорії); наприклад, у випадку дослідження технічних навичок, перелік навичок у кожному секторі слід пов'язати з такими поняттями як технічні навички, що стосуються виробництва; технічні навички, що стосуються технологій, та технічні навички, що стосуються роботи з клієнтами.

Що стосується базових навичок працевлаштування, то, за деякими оцінками, підібрати універсальний

набір навичок неможливо, тому що вимоги до роботи залежать, серед інших аспектів, від виду роботи, розміру підприємства, сектору економіки та етапу кар'єри працівника. Тим не менш, при підборі навичок слід керуватися такими рекомендаціями:

- (а) перелік навичок повинен бути коротким;
- (б) слід залучити експертів і зацікавлені сторони (роботодавців і працівників);
- (с) необхідно враховувати певний рівень пристосування навичок на рівні промисловості (або принаймні на рівні сфери послуг та переробної галузі) або на агрегованому професійному рівні;
- (d) слід урахувати більш широкі стратегічні ініціативи, наприклад зміни в екологічних нормативах, заходи зі збільшення експорту, зміни в програмах загальноосвітніх навчальних закладів або закладів ПТОН.



⁷ Вони визначені як «... навички, знання і компетентності, які покращують здатність працівника отримати та зберегти роботу, досягти на ній успіху та пристосовуватися до змін, знайти іншу роботу, якщо працівник цього бажає або якщо працівника звільнено, а також із меншими труднощами виходити на ринок праці у різні періоди життєвого циклу. Здатність людей до працевлаштування є максимальною, якщо вони мають всебічну освіту та підготовку, високий рівень базових та універсальних навичок, як-от навички командної роботи, розв'язання проблем, користування інформаційно-комунікаційними технологіями (ІКТ), навички спілкування і навички мови. Ця комбінація навичок дозволяє їм пристосовуватися до змін у світі праці».



Рисунок 5: Основні тези розділу 2.3



Джерело: автори.

2.4. Визначення структури анкети

2.4.1. Основні елементи структури

Анкету слід поділити на модулі або розділи, що відображають конкретні сфери, які становлять інтерес для обстеження:

- (а) базова інформація, професійна структура та характеристики робочої сили;
- (б) найм персоналу;
- (с) навички, які використовуються наявною робочою силою;
- (д) розвиток робочої сили;
- (е) попит на робочу силу;
- (ф) бізнес стратегія та структура виробництва.

Ці шість модулів відображають «базову» інформацію, отримання якої має бути метою ОПУН. Проте, не усі ці модулі повинні бути обов'язково включені, необхідно забезпечити:

- (а) компроміс між екстенсивною / інтенсивною інформацією: більш короткотермінові обстеження можуть бути зорієнтовані на більші за обсягами вибірки;
- (б) компроміс між вартістю організації проведення

та інформативністю обстежень: більш короткотермінові обстеження коштують дешевше;

- (с) баланс між отриманими даними та технічними можливостями: це стосується польового етапу досліджень і, особливо, аналізу даних;
- (д) компроміс між якістю / кількістю інформації: більш короткотермінові обстеження мають більший рівень відповідей (більший відсоток респондентів, які відповіли), та більш якісну інформацію).

Можливо також додати до анкети, наприклад, модулі, які відображають специфічні інтереси: наприклад, утримання кваліфікованих кадрів, розвиток навичок молодих працівників, перспективи найму на роботу. Як альтернативу, можливо декілька запитань, що стосуються цих додаткових аспектів, включити в основні модулі.

Для підвищення результативності проведення обстеження базові модулі повинні бути розроблені таким чином, щоб максимально збільшити відсоток респондентів, які відповіли (враховуючи можливість зниження якості відповідей у процесі обстеження). В ідеалі, найбільш конкретні запитання слід розмістити у кінці анкети.

Необхідний детальний зміст різних модулів представлено нижче.

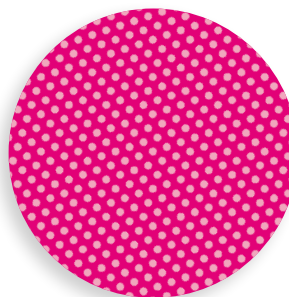
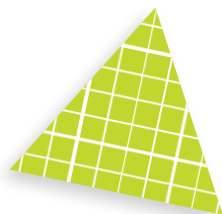
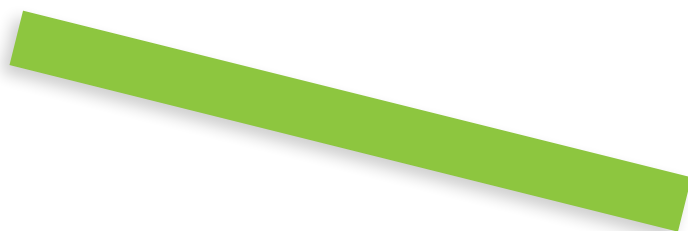
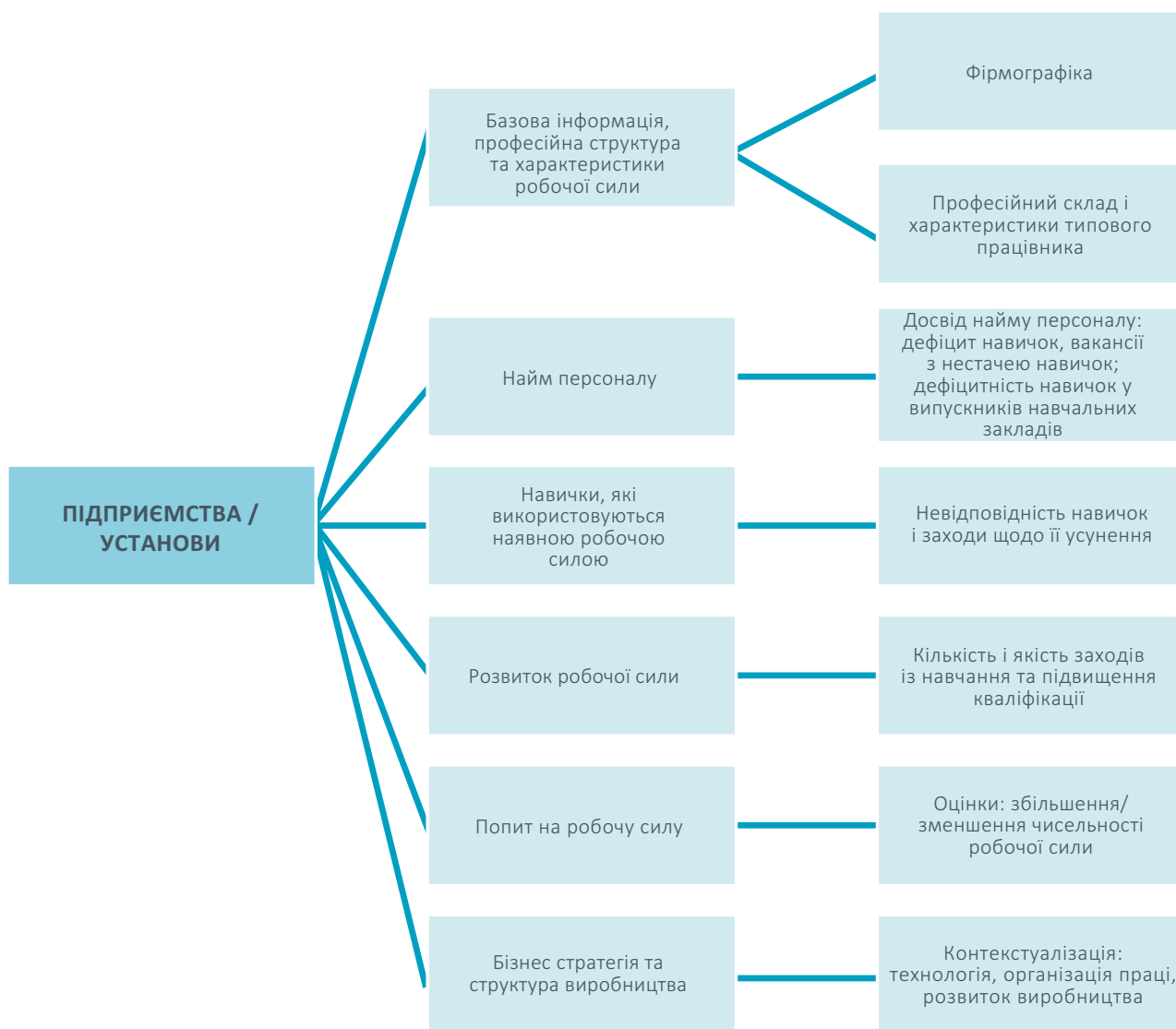


Рисунок 6: Структура анкети





2.4.2. Модуль 0

Анкета включає початковий т.зв. «адміністративний» модуль (модуль 0), в якому фіксуються назва й адреса підприємства / установи; відомості про особу, яка відповідає на запитання; місце провадження діяльності; відомості про інтерв'юера, дата і час інтерв'ю. Оскільки ці дані є конфіденційними, то після перевірки анкети на достовірність і узгодженість модуль 0 знищується. Респондентів необхідно повідомити про те, що ці дані є конфіденційними, а інформація, зазначена у модулі 0, буде використовуватися тільки для контролю якості. Якщо необхідно додати до вже зібраної інформації інформацію зі зовнішніх джерел, слід створити код для ідентифікації підприємства / установи. Цей процес також слід повторити для решти наборів даних, які потребують зіставлення / узгодження. У цьому модулі слід також встановити, чи опитують особу, добре обізнану з практикою найму персоналу та процесами розвитку навичок.

2.4.3. Модуль 1: Базова інформація, професійна структура та характеристики робочої сили

Цей перший модуль має дві основні цілі:

- (a) зібрати базову інформацію про підприємство («фірмографіку»);
- (b) визначити професійний склад робочої сили та характеристики типового працівника у кожній професійній категорії.

2.4.3.1. Фірмографіка

Включає запитання щодо:

- (a) галузевої належності: цю інформацію слід доповнити описом основного виду діяльності та продукції (послуг) підприємства / установи;
- (b) базового опису основних характеристик підприємства / установи: форми власності, розміру, тривалості виробничого процесу.

2.4.3.2. Професійна структура

Запитання про професійну структуру дозволяють отримати інформацію, яка, можливо, вже відома, наприклад, з обстежень домогосподарств і робочої сили, інших обстежень підприємств / установ або наборів адміністративних даних. Якщо ця інформація вже наявна, все одне необхідно поставити запитання для перевірки наданої інформації, а також тому, що одна з цілей цього модуля полягає у зміцненні довіри інтерв'юера з респондентом шляхом постановки простих і зрозумілих запитань.

Запитання стосовно існуючого професійного складу робочої сили спрямовані на збір інформації для двох цілей:

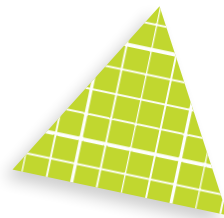
- (a) опис професійної структури робочої сили для використання в аналітичних дослідженнях;
- (b) привернення уваги респондента до специфічних груп працівників для того, щоб допомогти йому відповісти на запитання наступних розділів.

Необхідно отримати інформацію про середній рівень освіти робочої сили (за професіями), оскільки ця інформація може бути використана як засіб ідентифікації роботодавців з високим рівнем вимог до навичок працівників. Потенційно, роботодавці з висококваліфікованою робочою силою мають можливість використання іншого досвіду підбору персоналу належного рівня кваліфікації, та достатньо різнопланово відповідати на питання щодо розвитку навичок, порівняно з іншими. Також може бути цікаво отримати інформацію про частку жінок та зміни у структурі робочої сили.

У цьому першому модулі рішення щодо професійної класифікації, яка буде використовуватися, повинні бути відображені в категоріях, за якими передбачено отримання інформації.

2.4.4. Модуль 2: Найм персоналу

Запитання цього модуля сформульовані таким чином, щоб отримати інформацію стосовно досвіду підприємства / установи щодо найму персоналу



за певний період часу. Мета – визначити, чи має підприємство проблеми з пошуком працівників, які відповідають його потребам; причому особлива увага приділяється проблемам, пов'язаним із дефіцитом навичок у новоприйнятих працівників.

Спочатку увага фокусується на вакансіях. Ці запитання дозволяють визначити кількість вакантних робочих місць, а також передбачають отримання інформації про вакансії, які респондентам важко заповнити, зокрема, через нестачу відповідних навичок на ринку праці. Після аналізу поширеності цих вакансій, їх масштабів та характеристик, необхідно визначити, з дефіцитом яких саме навичок стикаються роботодавці, а також виявити вплив вакансій з дефіцитом навичок на можливості найму.

Цей модуль можливо розширити, включивши до нього запитання про найм випускників закладів освіти та рівні їхньої кваліфікації. Ці запитання, зазвичай, пов'язуються з початковим запитанням про те, чи прийняло підприємство кого-небудь (за останні два-три роки) на перше робоче місце, відразу після здобуття освіти. Потім можливо визначити ставлення роботодавців до таких працівників (з точки зору їхньої готовності до роботи та їхніх навичок).

2.4.5. Модуль 3: Навички, які використовуються наявною робочою силою

Цей модуль повинен містити запитання, спрямовані на оцінювання (вимірювання) навичок наявної робочої сили. На додаток до вимірювання поточного рівня навичок, запитання повинні також бути зорієнтовані на визначення проблеми невідповідності навичок, поширеності цього явища, його масштабів, характеристик та причин, перед розглядом конкретних навичок, які, за словами роботодавців, відсутні в їхніх працівників. Актуальними є також запитання про вплив невідповідності навичок і про заходи, які вживаються роботодавцями для усунення цієї невідповідності. У даному розділі, зазвичай, передбачені запитання про середньострокові вимоги до навичок.

2.4.6. Модуль 4: Розвиток робочої сили

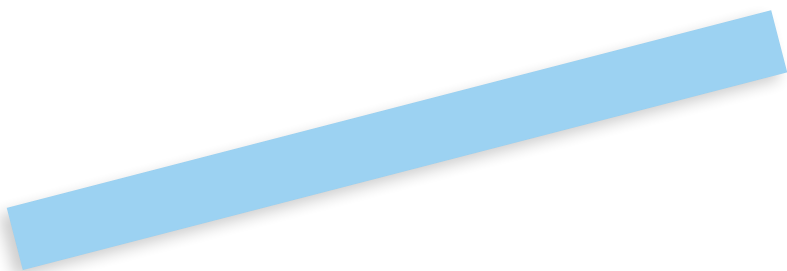
Цей модуль розроблений для того, щоб визначити кількість і якість заходів із навчання та підвищення кваліфікації, організованих роботодавцями. Головна задача – допомогти зрозуміти існуючу практику навчання персоналу на підприємствах, проте можливо також включити запитання, які стосуються політики навчання.

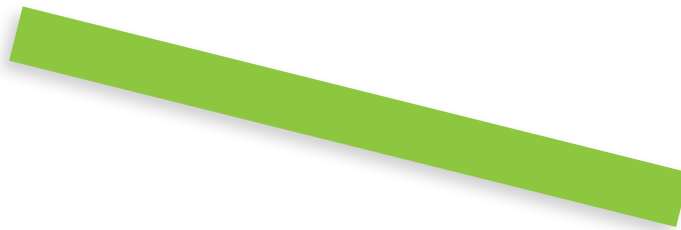
2.4.7. Модуль 5: Попит на робочу силу

Цей модуль може бути побудований таким чином, щоб отримати інформацію про майбутні плани щодо збільшення чи зменшення чисельності робочої сили в установі. Головна проблема – отримати достовірні дані, причому бажано фактичні дані, а не просто бажані наміри або «суспільно прийнятні» відповіді. Для досягнення цієї мети рекомендується дотримуватися таких настанов:

- (а) проміжок часу, протягом якого здійснюється оцінка, не повинен бути дуже тривалим: максимум шість місяців, але бажано три місяці;
- (б) відповіді на запитання повинні включати достатньо деталізований перелік кількісних величин, а не просто зазначення можливості збільшення чисельності працівників / їх найму у майбутньому;
- (с) відповіді мають бути прив'язані до конкретних груп професій, а не до усієї робочої сили;
- (d) необхідно включити запитання про причини того, чому підприємство / установа очікує збільшення чисельності працівників / їх найму у майбутньому;
- (е) слід використати інформацію, отриману у попередніх модулях обстеження (особливо у модулі щодо найму персоналу), для перевірки достовірності прогнозів, і поставити запитання, якщо відповідь відрізняється від минулих тенденцій.

Незалежно від того, наскільки ефективно побудований цей модуль, отриману інформацію слід розглядати, у кращому випадку, як таку, що відображає майбутні тенденції; занадто точних розрахунків кількості





працівників, які будуть прийняті на роботу, слід уникати.

2.4.8. Модуль 6: Бізнес стратегія та структура виробництва

Мета цього модулю – отримати інформацію для контекстуалізації поточних і перспективних потреб у навичках. Головна ідея полягає в тому, що деякі підприємства будуть «навичкомісткими», а інші – будуть базувати свої бізнес стратегії щодо робочої сили, використовуючи лише окремі навички або навички нижчих рівнів. Інформація, зібрана у цьому модулі, повинна допомагати розподілити підприємства за інтенсивністю використання навичок.

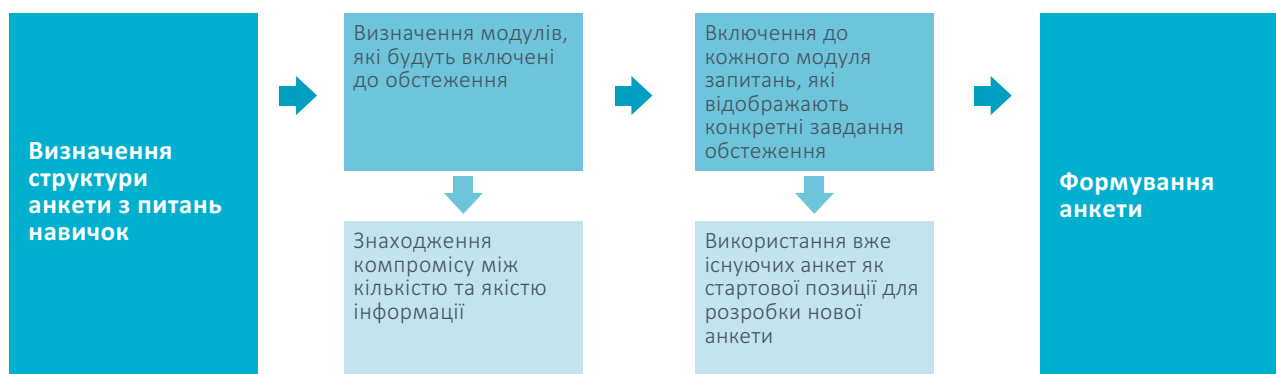
Підприємства приватного сектора застосовують різноманітні бізнес стратегії для підвищення ефективності виробництва. Ключем до реалізації цих стратегій є три елементи: тип продукції або послуг, організація праці, виробнича технологія. Важливим чинником впливу на прийняття рішень також називають тиск із боку конкурентів на ринку. Щоб обстеження залишалося достатньо керованим, його організація повинна бути доволі простою; в результаті повинні бути сформульовані запитання, на які можна відповісти швидко, але які надають уявлення

про те, наскільки інформація буде корисною для виокремлення різних типів установ.

Для вирішення проблеми збалансування обсягу (тривалості) обстеження та отриманої інформації можливе застосування трьох можливих підходів:

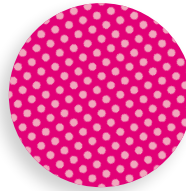
- (а) додати лише декілька запитань щодо кожного елемента, який вважається важливим, і сформулювати показник, який характеризуватиме підприємство;
- (б) зосередитися на конкретній сфері та додати усі або майже усі запитання, що відносяться до цієї сфери. Це дозволить визначити тип підприємств за одним виміром. Наприклад, деякі ОПУН досліджують ринкові стратегії виробництва, використовуючи запитання щодо ряду характеристик товарів і послуг, зокрема, про цінову залежність, інновації, якість і адаптацію;
- (с) додати запитання, які відносяться до різних вимірів, зазначених в інших розділах (модулях). Ідея полягає в тому, щоб співвіднести використання навичок (невідповідність навичок), вакансії (дефіцит навичок) і навчання безпосередньо із запровадженням нових видів продукції, нових технологій та використанням різних форм організації праці.

Рисунок 7: Основні тези розділу 2.4



Джерело: автори.





2.5. Формування вибірки ОПУН

2.5.1. Досліджувана сукупність

2.5.1.1. Визначення досліджуваної сукупності та проблеми її ідентифікації

Досліджувана сукупність складається з усіх суб'єктів, від яких необхідно отримати інформацію. На поточний момент часу існують дві проблеми формування сукупності:

- (а) визначення відповідного переліку суб'єктів, які можуть бути віднесені до сукупності;
- (б) знаходження джерела даних, яке об'єднує, у найбільш можливий спосіб, усіх суб'єктів з визначеної сукупності, та на базі якого буде сформована вибірка.

2.5.1.2. Визначення підприємств / установ

Суб'єктами сукупності ОПУН є підприємства, але використання такої одиниці як підприємство / установа достатньо поширене; і це вже стало нормою (див. вставку 6). Перш за все, визначення переліку підприємств / установ відбувається за ознаками належності до певних видів економічної діяльності. Проте є обставини, які обумовлюють ускладнюють

співвіднесення видів економічної діяльності та категорій підприємств / установ (та підприємств, за місцем фактичної реєстрації). Доволі часто, переважно у країнах, що розвиваються, можливо побачити дві конкретні ситуації, які створюють концептуальні проблеми.

2.5.1.3. Визначення сімейного підприємства

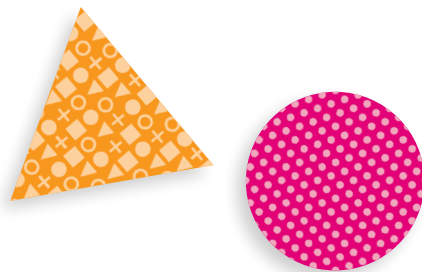
У цьому випадку відмінність полягає не стільки у тому, що власниками та усіма працівниками таких підприємств є члени однієї сім'ї, скільки у тому, що мета виробництва полягає у доповненні, а іноді у повному забезпеченні (за рахунок власного виробництва) джерел їхніх доходів. Таке підприємство / установа (або підприємство, за місцем фактичної реєстрації) може бути цілком легальним суб'єктом (у деяких країнах ці суб'єкти повинні бути зареєстровані, щоб отримувати доступ до певних ресурсів), і її може бути складно відрізнити від інших звичайних підприємств: ця ситуація доволі поширена у сільському господарстві та пов'язаних із ним галузях. Проте, рекомендується не включати ці підприємства у досліджувану сукупність, оскільки за умовами ведення виробництва і, отже, за потребами у навичках, ці підприємства цілком відрізняються від стандартних суб'єктів господарювання, і обстеження, як таке, може не бути належним чином розроблено, відповідно до виробничих реалій.

Вставка 6: Чому підприємства / установи?

У даному контексті, підприємство (за місцем реєстрації) – це фактично зареєстрована компанія, державне комерційне підприємство, об'єднання, товариство або траст, тоді як підприємство / установа – це окреме (за фізичним розташуванням) місце провадження комерційної діяльності або надання послуг / здійснення промислового виробництва (фабрика, завод, магазин, готель, кінотеатр, шахта, ферма, адміністративний орган). Широко визнано, що найкраща одиниця аналізу в ОПУН – саме підприємство / установа. Головна причина цього полягає в тому, що потрібен великий обсяг інформації про конкретні навички, якими володіють (або повинні володіти) працівники. Окрім того, деякі запитання ОПУН спрямовані на отримання інформації стосовно способу, за допомогою якого працівники виконують свої завдання. Отримання знань, необхідних для того, щоб правильно відповісти на питання ОПУН, можливе лише там, де налагоджений тісний контакт між надавачем інформації (роботодавцем) і об'єктом опитування (працівником). Якщо підприємство (за місцем реєстрації) обирається в якості одиниці аналізу, може статися так, що якась особа буде детально описувати навички працівників, яких ця особа ніколи не бачила (можливо навіть працівників підприємства / установи, в яких вона ніколи не була присутня).

Відповідно, можливе виникнення двох серйозних проблем:

- підприємства / установи можуть бути спеціалізованими у сфері діяльності підприємства (наприклад, у виробництві), що не дозволить побачити повну картину широкого професійного різноманіття підприємства / установи. Це може призвести до проблем з агрегуванням даних;



- доволі часто невідомий розподіл працівників у межах підприємств / установ, що значно ускладнює процес формування вибірки. Проте, у багатьох випадках національний орган статистики матиме дані щодо кількості зайнятих у кожному підприємстві / установі, отримані у ході попередніх обстежень. Інші можливі рішення – це проведення короткого телефонного опитування для перевірки контактних даних і чисельності працівників, або попередня анкета, яка розсилається підприємствам / установам з метою визначення професійного складу робочої сили; згодом, розпочинається процес формування вибірки (наприклад, побудова вибірки по підприємствам / установам, відповідно до чисельності працівників за кожним типом професії).

2.5.1.4. Визначення неформальної економіки

Однією з головних проблем проведення ОПУН (і взагалі будь-якого обстеження, орієнтованого на підприємство) є питання взаємодії з підприємствами / установами, які працюють у «тіньовій / неформальній» економіці. Причина виникнення цієї проблеми має двоякий характер:

- (a) за визначенням, такі підприємства / установи доволі часто «невидимі» у контексті адміністративного контролю (не зареєстровані, не платять податків). Майже неможливо встановити, скільки їх працює і де вони розміщені, що спричиняє серйозні складнощі під час розробки та застосування статистичних технік для їх аналізу (в основному, методів формування вибірки);
- (b) підприємства / установи, які діють у неформальній економіці, можуть суттєво відрізнятися від підприємств / установ, які працюють на звичайному ринку. Стратегії, структури, ринкова орієнтація виробництва, типологія працівників – усе це достатньо відрізняється від загальної практики, що суттєво ускладнює завдання об'єднання запитань, доречних для обох типів підприємств / установ, у загальному обстеженні. Розробка відповідних заходів політики також може потребувати певної диференціації.

Попри ці труднощі, зазвичай стверджують, що масштаби неформальної економіки іноді можуть бути настільки поширеними, що у випадку, якщо її не брати до уваги, це не відобразить реальної картини сектору (економіки). Перше, що слід зробити, – це чітко зрозуміти, наскільки неформальна економіка важлива та значима, щоб зуміти врівноважити зусилля, докладені для її включення до обстеження, з відповідними перевагами. Наприклад, якщо головним

об'єктом обстеження є потреби швидкозростаючих, експортних або інноваційних установ (секторів) – тому що вони, як очікується, будуть головним рушієм майбутнього зростання зайнятості – зусилля щодо охоплення обстеженням неформальної економіки можуть не окупитися.

Для врахування проблеми неформальної економіки необхідно, зокрема, обговорити доречність включення підприємств / установ з цього сектора: рішення щодо виділення ресурсів на обстеження даної категорії підприємств / установ буде залежати від частки зайнятих у цих компаніях, що відносяться до неформальної економіки, і від спрямованості заходів політики і програм, реалізації яких сприятиме ОПУН.

Якщо ухвалено рішення залучити до обстеження підприємства / установи, що працюють у неформальній економіці, можливі декілька варіантів дій: вивчення доступної інформації, зокрема з національних звітів та специфічного аналізу ланцюгів створення цінностей за окремими секторами; обговорення з основними надавачами інформації, зокрема, неурядовими організаціями та службами розвитку бізнесу; проведення дискусій у форматі фокус-груп з власниками неформальних підприємств. Мета – отримати чітке розуміння національного визначення поняття «неформальне підприємство», секторально специфічних зв'язків між формальними та неформальними підприємствами, і практики навчання на виробництві у неформальній економіці⁸.

Вирішення питання щодо включення підприємств неформальної економіки до обстеження можливо з урахуванням двох технічних перспектив:

- (a) прийняття припущень щодо того, що неформальні підприємства / установи подібні до звичайних мікро-установ, і докласти необхідних зусиль для обстеження підприємств / установ цієї категорії⁹;

⁸ Додаткові рекомендації наведені у посібниках МОП із партисипативного аналізу ланцюгів створення цінностей (ILO guides on Participatory Value Chain Analysis) (http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_165367.pdf) та з неформального учнівства (http://ilo.org/skills/projects/WCMS_158771/lang--en/index.htm).

⁹ Саме цю стратегію застосовано в обстеженні STEP.

(b) спростити анкету, належним чином навчити інтерв'юєрів методом «тренувальних» інтерв'ю і провести обстеження без статистичних обмежень, встановлених для звичайних підприємств, наприклад, шляхом формування вибірки методом «снігової кулі» (Atkinson and Flint, 2004) чи методом Дельфі (Hsu and Sanford, 2007), або просто використовувати анкету як керівництво для обговорень у фокус-групах. Сформулювати висновки та рекомендації, розуміючи при цьому, що вони мають індикативний характер і не підлягають узагальненню.

2.5.1.5. Визначення розміру підприємства / установи

Додатковим параметром, який визначає сукупність, що становить інтерес для проведення обстеження, є розмір підприємства / установи. Головна проблема полягає в тому, де має розташовуватися нижня межа сукупності. Відповідно, це призводить до виникнення питання про те, чи включати мікропідприємства (які зазвичай визначають як підприємства з чисельністю працівників від одного до п'яти) у сукупність досліджуваних підприємств / установ. Включення їх у цільову сукупність для проведення обстеження,

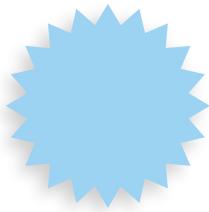
викликає три основні проблеми:

- включення таких підприємств до сукупності може бути достатньо вартісним: актуальна інформація щодо мікропідприємств практично відсутня, що створює проблеми у процесі формування вибірки; знаходження їх адреси зазвичай складно, і обстеження цих підприємств коштує дорожче; очікуваний рівень досяжності (частка респондентів, які погодилися брати участь в опитуванні; заповнили анкету / response rate) значно нижче, ніж на великих підприємствах / установах, що збільшує вартість польового етапу досліджень (заміну підприємств, більші витрати на те, щоб умовити їх взяти участь);
- багато мікропідприємств діють у неформальній економіці або перебувають у сімейному управлінні;
- «звичайна» анкета ОПУН краще адаптована до реалій більших за розмірами підприємств / установ.

Однак, існують твердження, що невключення до обстеження мікропідприємств може призвести до отримання менш достовірних даних на агрегованому рівні, тому що у деяких секторах на мікропідприємства припадає достатньо значна частка загальної сукупності.

Таблиця 4: Як розмір підприємства / установи враховується при розробці анкети

Обстеження	Розмір цільових підприємств / установ
Обстеження роботодавців щодо потреб у навичках – Камбоджа, Бюро МОП в Азії	Від 10 до більше ніж 100 працівників (стратифікація за кількістю 10-19, 20-99, 100+)
Керівництво з визначення потреб підприємств у навичках, Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи	Від одного до більш ніж 250 працівників (стратифікація за кількістю 1-9, 10-25, 25-250, 250+)
Обстеження роботодавців щодо потреб у навичках (Стаффордшир-Мурлендс), Місцеве стратегічне партнерство (МСП), Великобританія	Від двох до більш ніж 50 працівників (стратифікація за кількістю 2-10, 11-24, 25-49, 50+)
Обстеження роботодавців з питань навичок, UK Комісія з питань зайнятості та навичок (UKCES), Великобританія	Від одного до більш ніж 250 працівників (стратифікація за кількістю 1, 2-4, 5-9, 10-24, 25-49, 50-249, 250+)
Обстеження з вимірювання навичок STEP, Світовий банк	Від одного до більш ніж 250 працівників



У багатьох ОПУН мікропідприємства включені до цільової сукупності. Одна з можливостей – визначити дві окремі досліджувані сукупності: ці дві групи можна обстежувати, використовуючи різні техніки, а отримані дані можуть мати різні характеристики. При цьому слід враховувати нижчевикладені рекомендації.

Рекомендації:

- визначення цілей повинно бути визначальним чинником прийняття рішення про те, чи включати мікропідприємства в обстеження. Наприклад, якщо завдання полягає у сприянні підвищенню експортної спроможності фірм, малі підприємства / установи можливо виключити;
- можливо використання ОПУН для більших за розміром підприємств / установ, тоді як для мікропідприємств доцільно використання більш якісних підходів;
- слід враховувати бюджетні обмеження;
- рішення повинно узгоджуватися зі стратегією щодо неформальної економіки;
- якщо мікропідприємства включаються, анкету необхідно доопрацювати.

2.5.1.6. Визначення секторів

Прийняття фінального рішення щодо визначення досліджуваної сукупності – це рішення стосовно того, на якому саме секторі повинна бути сфокусована увага. Цілі ОПУН будуть визначальними при прийнятті рішень, однак секторальний підхід має певні переваги, тому що він дозволяє провести більш ретельний аналіз навичок, специфічних для конкретних секторів (навіть для конкретних підприємств). Оскільки значну частку цих навичок, ймовірно, за все, становитимуть технічні

навички, не настільки гострою є проблема, яким чином аналізувати цей тип навичок. У випадку, якщо аналізується економіка загалом, доцільно розглянути питання щодо певного доопрацювання анкети, залежно від сектору, принаймні для питань, пов'язаних з навичками.

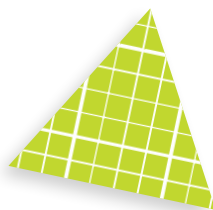
2.5.2. Визначення основи вибірки та методика формування вибірки

2.5.2.1. Обмеження застосування імовірнісної вибірки

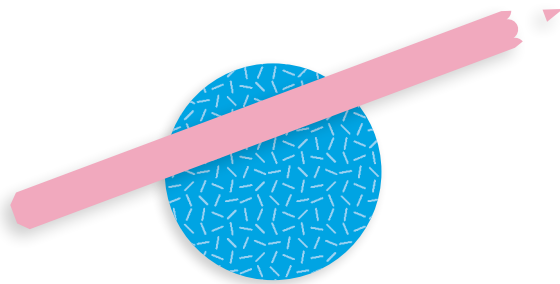
Вибірка – це група відібраних підприємств / установ із сукупності, в якій передбачається проведення інтерв'ю. Основа вибірки – це перелік підприємств / установ з їхніми контактними даними (адресою та /або номером телефону). До вибірки можуть включатися всі підприємства / установи, які формують досліджувану сукупність. Вичерпний, достовірний і актуальний перелік усіх підприємств / установ з контактними даними полегшує процес формування вибірки, тоді як відсутність будь-якого перепису (реєстру) підприємств / установ ускладнює використання імовірнісного методу формування вибірки, необхідного для того, щоб гарантувати можливість застосування результатів ОПУН до всієї досліджуваної сукупності¹⁰.

Навіть у випадку наявності даних перепису (реєстру) підприємств / установ, важливо перевірити його якість, тому що вона може суттєво впливати на основу вибірки. Критично важливо знати можливі обмеження основи вибірки. Серед найбільш поширених проблем слід відзначити:

- (а) недостатнє охоплення: деякі підприємства / установи не включені до переліку (основа вибірки неповна);
- (б) надмірне охоплення: основа вибірки включає підприємства / установи, які не входять до цільової сукупності;



¹⁰ Краще, звичайно, мати дані перепису (реєстру) підприємств / установ, але доволі часто наявний тільки перепис (реєстр) підприємств. Це спричиняє відносно несуттєві статистичні проблеми, але обумовлює необхідність включення до анкети інформації про можливу кількість та структуру підприємств, які можуть включати декілька підприємств / установ.



- (с) дублювання: деякі елементи зустрічаються більше одного разу;
- (d) брак досяжності: основа вибірки недостатньо деталізована або актуалізована для того, щоб можна було знайти всі підприємства / установи, відібрані у процесі формування вибірки;
- (е) помилки: деяка, проте не вся інформація, в основі вибірки є невірною, що перешкоджає коректній стратифікації вибірки.

Водночас необхідно визначити граничні межі наявності кожного типу недосконалості (проблем) основи вибірки. Якщо існуюча недосконалість впливає тільки на невелику частку даних, це не є суттєвою проблемою. Якщо неможливо повністю скористатися даними перепису (реєстру), важливо знати його вади та кількісно охарактеризувати їх на основі екстраполяції галузевих тенденцій зростання або рекомендацій основних надавачів інформації. Наприклад, якщо востаннє вибірка оновлювалася п'ять років тому, відсоткову частку нових підприємств / установ можливо оцінити за допомогою інформації про минулі (історичні) тенденції розвитку бізнесу у секторі, що досліджується. Надмірне охоплення, дублювання і брак досяжності можуть зменшувати кількість обстежених підприємств / установ, тому важливо мати можливість компенсувати це зменшення. Підприємства / установи можливо замінювати під час польового етапу дослідження (протокол заміни має бути визначений у процесі формування вибірки та бути співставним з логістичною базою обстеження). Як варіант, розмір вибірки можна було б збільшити раніше, виходячи з результатів пілотного обстеження, яке могло б показати орієнтовну частку суб'єктів, що мають перспективи бути виключеними з обстеження.

Для забезпечення якісної вибірки рекомендується здійснити три кроки:

- (а) сконтактувати з будь-яким офіційним органом, який може мати дані перепису (реєстру) підприємств / установ (це можуть бути статистичні органи, органи казначейства, міністерства торгівлі та промисловості, інші галузеві міністерства), та приватними організаціями (спілками, професійними об'єднаннями);
- (b) скласти найбільш повний перелік, об'єднавши

інформацію з різних переліків, уникаючи при цьому дублювання і включення підприємств / установ, які не входять до досліджуваної сукупності. У випадку, коли виникають сумніви щодо достовірності різних контактних даних однієї й тієї самого підприємства / установи, необхідно залишити усі дані на той випадок, якщо будь-який з них є невірним;

- (с) оцінити якість остаточного переліку: чи є він повним і актуальним? Чи є вірними контактні дані? Чи достатня наявна інформація для стратифікованого формування вибірки? Чи є інформація про неформальну економіку?

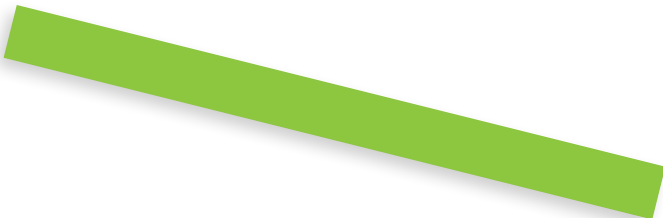
У разі серйозних сумнівів щодо якості основи вибірки необхідно якомога точніше кількісно визначити та розподілити (за категоріями) частку підприємств / установ, які відносяться до досліджуваної сукупності, але відсутні у переліку. Наприклад, у досліджуваному секторі та регіоні може не бути інформації про малі підприємства / установи, які можуть складати приблизно 20% від загальної кількості підприємств / установ. Необхідно намагатися якомога більше дізнатися про те, звідки можуть виникнути похибки у результатах. Завдяки цьому, отримані результати все одне можна буде використовувати, але із належною обережністю.

2.5.2.2. Відсутність основи вибірки

Іноді проблеми, виявлені у процесі формування основи вибірки, є надто серйозними, або основи вибірки просто немає. Існує кілька методів збору даних без основи вибірки, хоча вони недостатні для формування статистичних висновків, оскільки неможливо зрозуміти, що саме представляють ці дані. Тим не менш, ці методи можна використовувати для інших цілей та як джерела якісної інформації. Основні можливості, які необхідно враховувати, наведені нижче:

- (а) побудова основи вибірки: цей варіант означає складання переліку усіх підприємств / установ, включених до досліджуваної сукупності, наприклад, шляхом відвідування усіх міст і селищ для знаходження місця розташування усіх без винятку підприємств / установ. Це може коштувати дуже дорого і бути практично нездійсненним, але цей метод можна вважати першим кроком до





проведення ОПУН у майбутньому;

- (b) переформатування досліджуваної сукупності: неповнота основи вибірки може бути обумовлена браком інформації про малі підприємства / установи або про неформальну економіку; ці категорії можуть бути виключені з досліджуваної сукупності. Отже, результати ОПУН не застосовуватимуться до малих або неформальних підприємств / установ, і це впливатиме на значущість обстеження у національному масштабі. Альтернативний варіант – розбити досліджувану сукупність на дві групи, включивши до другої групи підприємства / установи, відсутні у переліку, і підходячи до їх дослідження по-іншому (наприклад, застосовуючи до суб'єктів неформальної економіки не випадкові методи відбору);
- (c) можна скористатися даними іншого перепису (реєстру): для виявлення мікропідприємств можна використати дані перепису домогосподарств, якщо цей перепис містить запитання, які дозволяють дізнатися, чи працюють респонденти на мікропідприємствах. Розмір вибірки збільшуватиметься залежно від кількості виявлених мікропідприємств. Якщо результати перепису домогосподарств свідчать, що 50% домогосподарств залучені до мікробізнесу, ці домогосподарства слід додати до основи вибірки. Водночас дані запитання з обстеження домогосподарств можуть містити похибку, тому що домогосподарства, залучені до мікробізнесу, як правило, намагаються не подавати інформацію про діяльність з метою уникнення оподаткування.

2.5.2.3. Обмеження методу формування вибірки

Після того, як основа вибірки сформована, починається процес відбору конкретних підприємств / установ для обстеження (вибірка). Підприємства / установи слід відбирати випадково, застосовуючи відповідний імовірнісний метод, тому що формування репрезентативної вибірки підприємств / установ необхідно для забезпечення достовірності отриманих результатів. Є декілька можливостей досягнення результату (вставка 7), але при виборі методу формування вибірки необхідно враховувати нижченаведені обмеження:

- (a) бюджетні обмеження;
- (b) період часу, передбачений для ОПУН, достатній для забезпечення змістовного внеску у процес формування політики та розробки програм; чим коротше строки, тим меншою повинна бути вибірка;
- (c) бажана точність: отримання більш точних результатів передбачатиме більшу вибірку, що може збільшити вартість обстеження;
- (d) якість наявної основи вибірки;
- (e) умови збору даних: чи можливо буде відвідати усі передбачені місця в один і той самий період часу, з прийнятними витратами, а також чи є достатня кількість добре підготовлених інтерв'юерів?

Вибір методу значною мірою залежить від характеристик основи вибірки та від бюджетних обмежень.

Вставка 7: Імовірнісні методи формування вибірки

Простий випадковий відбір: кожний елемент сукупності може бути відібраний з рівною імовірністю. Ця техніка може застосовуватися у більш складних методах.

Систематичний випадковий відбір: визначити розмір сукупності N і розмір вибірки n ; $K=N/n$; випадково вибрати початкову точку в інтервалі K ; потім обрати кожний K -й елемент. Водночас необхідно бути обережним, тому що цей відбір може бути пов'язаний з характеристикою сукупності (наприклад, підприємства / установи як філії підприємства (за місцем реєстрації) можуть бути разом включені до сукупності).

Стратифікований відбір: вибірки формуються незалежно, у межах страт. Страти – це підгрупи досліджуваної сукупності, які не перекриваються між собою; наприклад, сектор може бути використаний для стратифікації. Простий випадковий відбір може використовуватися у межах страт. Цей метод потребує перепису (реєстру), в якому індивідуальні одиниці належним чином розподіляються за категоріями, відповідно до страт і ваг вибірки (див. нижче). Квотний відбір схожий на стратифікований відбір, але без випадкового вибору у межах страти; для формування статистичних висновків використовувати його недоцільно.



Кластерний відбір: відбираються кластери, тобто групи неоднорідних підприємств / установ. Сукупність розбивається на частини, які не перекриваються між собою; кожна частина – це первинна одиниця вибірки (ПОВ). Усі елементи вибраної ПОВ включаються до фінальної вибірки. ПОВ може відбиратися методом простого випадкового відбору. Ця техніка доволі часто застосовується, особливо у випадках, коли використання інших методів практично неможливо, недоречно або дорого. Цей метод може бути обраний саме тому, що у ньому не передбачене формування основи вибірки. Наприклад, географічні зони (зокрема, селища) можливо визначити як базові одиниці, що підлягають випадковому відбору. Для аналізу використовуватимуться усі підприємства / установи, розташовані в обраній зоні.

Багатоступеневий відбір: у випадково відібраних первинних одиницях вибірки, або вибірках першого рівня (ПОВ) випадково відбираються підвибірки, з яких формується вибірка другого рівня. Повторюючи цю операцію, можливо сформувати вибірку більш високого рівня.

2.5.2.4. Визначення ваг вибірки

Ваги вибірки або ваги обстеження – це позитивні величини, пов'язані з кожною одиницею у вибірці. Ваги застосовуються для отримання показників із вибірки, які можуть представляти усю сукупність або частину сукупності, зокрема, для агрегації даних щодо потреб у навичках або професій (за групами підприємств / установ). Результати обстеження також можуть бути зважені для того, щоб зацентрувати увагу на структурі зайнятості. Оскільки процес зважування стосується обстеження у цілому, його має здійснювати центральний координаційний орган проведення обстеження.

Можливо застосовувати метод непропорційного відбору, щоб забезпечити наявність в обстежуваній вибірці підприємств / установ з нетиповими характеристиками, які, в іншому разі, не були б належним чином представлені у вибірці, або для отримання інформації про репрезентативні сектори чи території. Ваги вибірки – це обернені величини імовірностей відбору для одиниць вибірки.

2.5.2.5. Розмір вибірки

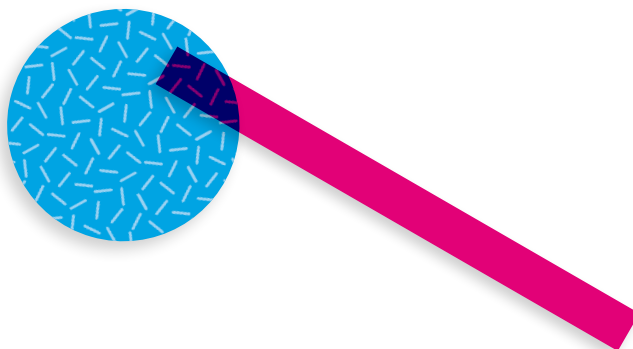
Розмір вибірки залежить від декількох факторів:

- (a) методу формування вибірки;
- (b) бажаної точності результатів (для даного методу формування вибірки чим вище точність, тим більше вибірка);
- (c) рівня деталізації результатів (загальні результати проти (versus) результатів, стратифікованих за професією чи навичками). Важливо гарантувати мінімальну кількість спостережень, що припадає на окрему підгрупу;
- (d) бюджету;
- (e) рівня очікуваних невідповідей на запитання.

2.5.2.6. Порядок реалізації процесу

Для забезпечення коректності процесу формування вибірки необхідно прийняти ряд важливих рішень:

- (a) запросити зовнішніх (сторонніх) експертів-професіоналів для побудови вибірки (найбільш ефективним варіантом може бути національний статистичний орган або інші відомства, які вже проводили обстеження в аналогічній досліджуваній сукупності). Процес формування вибірки для ОПУН – складне завдання, яке має виконуватися кваліфікованим персоналом, що має





широкий спектр знань стосовно характеристик країни та методів формування вибірки, які можуть впливати на збір даних;

- (b) надати вищезгаданому фахівцеві потрібну інформацію про основу вибірки, бюджет, необхідний рівень деталізації та точності, ресурси для забезпечення збору даних (бюджет і характеристики команди, що відповідає за збір даних, а також їхні ресурси);
- (c) попросити вищезгаданих фахівців описати схему формування вибірки. Ця схема повинна передбачати остаточне формування вибірки у термін, якомога ближчий до періоду збору даних;
- (d) схема формування вибірки включатиме побудову пілотної вибірки та остаточної вибірки. Пілотне дослідження – це попередня апробація польового етапу дослідження зі скороченою вибіркою для

тестування анкети та проведення польового етапу дослідження;

- (e) забезпечити формування вибірки за випадковим принципом, застосовуючи відповідний імовірнісний метод: неімовірнісні методи не дозволяють отримати достатньо якісні дані для статистичних висновків (тобто забезпечити, щоб результати ОПУН були вагомими не лише для вибірки, але й для усієї сукупності);
- (f) забезпечити врахування інформації, отриманої у процесі пілотного дослідження, для формування фінального звіту дослідження. Наприклад, включення очікуваного рівня невідповідей на запитання (у ході реалізації пілотного дослідження) для коригування остаточного розміру вибірки (початковий розмір вибірки визначається за припущення, що на анкету відповіли усі учасники).

Рисунок 8: Основні тези розділу 2.5



Джерело: автори.





2.6. Збір даних

Збір даних – вирішальна частина процесу, який визначає успіх або невдачу обстеження. Мета цього етапу полягає в тому, щоб отримати максимальну кількість заповнених анкет, із чіткими відповідями, від підприємств, включених до вибірки. Відповіді не повинні залежати від конкретних умов збору даних (наприклад, від інтерв'юерів), щоб надати достовірні результати. Збір даних необхідно попередньо ретельно апробувати, спланувати та контролювати.

2.6.1. Ризики

Головними ризиками реалізації цього етапу є: перевищення бюджету; недостатня кількість заповнених / або неповністю заповнених анкет (недостатньо високий рівень досяжності (невисока частка респондентів, які погодилися брати участь в опитуванні); а також багато пропущених відповідей в анкетах); брак одноманітності відповідей через проблеми реалізації пілотного етапу дослідження, імовірно за все, пов'язані з можливостями (спроможністю отримання відповідей) інтерв'юерів.

2.6.2. Навчання інтерв'юерів

Навчання інтерв'юерів має велике значення, оскільки пілотне дослідження також надає можливість перевірити їхню спроможність та навчити їх (за допомогою проведення узагальнюючих підсумкових занять) для того, щоб забезпечити можливість отримання однорідних даних у подальшому. Окрім того, підготовлені інтерв'юери можуть максимально збільшити кількість запитань, на які респонденти відповідають. Наполегливо рекомендується скласти інструкцію для інтерв'юерів. Ця інструкція повинна містити поради щодо того, як презентувати обстеження, як заповнити анкету; окрім того, можна навести у ній ряд порад та рекомендацій щодо питань, які можуть бути потенційно неоднозначними або можуть потребувати уточнення.

2.6.3. Логістичне забезпечення

Необхідно також забезпечувати ретельний моніторинг стану логістичного забезпечення, щоб фінансові

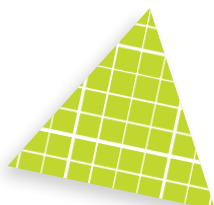
витрати на проведення обстеження не виходили за межі бюджету. Слід також скласти план збору даних, в якому визначити, хто, коли, де і як повинен проводити обстеження; як забезпечуватимуться усі необхідні матеріали, і що слід робити із заповненими анкетами (залежно від методології, що застосовується). У сформованому плані слід також зазначити необхідні дії у випадку, якщо виникнуть неочікувані проблеми.

Зокрема, слід розглянути такі важливі питання:

- (а) як забезпечувати контроль за проведенням інтерв'ю у заплановані строки;
- (б) як контролювати показник рівень досяжності/участі в опитуванні та наданні відповідей на запитання (та яким чином активізувати систему нагадувань);
- (с) як контролювати введення даних протягом польового етапу дослідження (та як забезпечити відповідну систему контролю якості даних).

2.6.4. Збір даних в ОПУН

Інтерв'ю у рамках ОПУН слід проводити за фактичним місцем розташування підприємства / установи, з особою, яка могла б витратити час, присвячений обстеженню, на інші справи. Хоча для того, щоб дати відповіді на звичайні запитання під час обстеження такого типу, респонденту не обов'язково знати детально «точні» дані (наприклад, про доходи за попередній рік); відповідно, у ході проведення обстеження можливо виникнення ускладнень, пов'язаних з тим, що деякі питання стосуються минулих періодів. Складнощі пов'язані, насамперед, з тим, що респондент має згадати минулу інформацію або надати нетривіальні судження з таких складних питань як навички. Окрім того, роботодавці зазвичай неохоче надають інформацію, тому що бояться розголосити конфіденційні дані; вони також слабко мотивовані до спілкування з інституціями, які проводять обстеження, оскільки не бачать значних вигід. Не менш важливим є також те, що роботодавці, можливо, вже відчувають тиск через необхідність надання адміністративних або якісних даних, які, на їхню думку, можуть бути використані у подальшому для обстежень з питань оподаткування чи статистики. Для того, щоб сприяти результативному збору даних, доцільно:





(a) залучити до обстеження місцеві або національні об'єднання роботодавців, щоб досягти двох цілей:

- посилити почуття довіри;
- викликати почуття зацікавленості;

(b) проводити рекламні кампанії або налагоджувати безпосередні контакти з роботодавцями з метою ознайомлення їх з цілями та завданнями ОПУН як ефективного способу формування позитивного клімату для обстеження;

(c) планувати гнучку систему відвідувань інтерв'юерами підприємств / установ, адаптувавши її до робочого графіку роботодавців; ретельно планувати зворотні дзвінки і нагадування;

(d) навчання інтерв'юерів коректному спілкуванню з роботодавцями, щоб викликати довіру і зацікавленість;

(e) підготувати презентації обстеження, в яких буде доступно і чітко представлено переваги від участі в ньому. Також можливо було б розробити механізми ознайомлення роботодавців із результатами обстеження.

2.6.5. Апробація (пілотування) анкети

Перш ніж розпочинати обстеження, необхідно провести попередню перевірку або апробацію (пілотування) анкети, метою якого має бути гарантування вірного розуміння анкети респондентами та можливості надання ними точних відповідей на запитання. Окрім того, апробація також може надати інформацію щодо можливих джерел виникнення помилок чи розбіжностей у відповідях, що надаються різними типами підприємств / установ, так само як і забезпечити можливість перевірки тривалості заповнення анкети. Кожне запитання слід перевірити на предмет розуміння питань анкети, можливостей внесення виправлень, суджень і надання відповідей.

Зазвичай процес апробації (пілотування) обстеження розбивається на два етапи: внутрішню неформальну перевірку та пілотний польовий етап дослідження.

2.6.5.1. Внутрішня неформальна перевірка

У рамках цієї перевірки проводяться напівструктуровані інтерв'ю з невеликою кількістю респондентів, подібних за характеристиками тим респондентам, які включені до обстеження, а іноді також з експертами.

2.6.5.2. Пілотний польовий етап дослідження

Пілотний польовий етап дослідження повинен бути концептуально організований таким чином, якби це було фактичне проведення обстеження. Основна ідея полягає в тому, щоб відтворити у менших масштабах те, що може відбуватися, коли проводиться реальне обстеження.

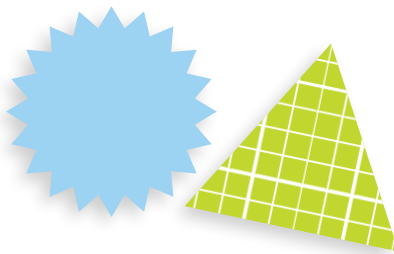
Під час реалізації цього етапу дослідження рекомендується дотримуватися такої послідовності дій:

(a) сформувати вибірку для пілотування, а також ретельно спланувати процес збору даних під час реалізації пілотного проекту. Цей план повинен бути максимально детальним, тому що це – перша версія плану збору даних;

(b) провести навчання інтерв'юерів на засадах участі, наприклад, шляхом проведення пробних інтерв'ю. Кількість підготовлених інтерв'юерів повинна бути більшою, ніж кількість осіб, які проводитимуть польовий етап дослідження, на той випадок, якщо деякі інтерв'юери відмовляться від участі;

(c) запустити пілотний проект: протестувати анкету в реальній ситуації, зокрема, з метою уточнення змісту анкети з урахуванням набутого досвіду; перевірити логістичне забезпечення – щодо контактів із респондентами, необхідної кількості нагадувань, витрат часу на одну анкету, потрібних матеріалів, координації дій між керівником і інтерв'юерами; забезпечити збір заповнених анкет – і переглянути план ОПУН з урахуванням набутого досвіду; виявити та проаналізувати відхилення від бюджету та внесення змін у реальний бюджет; для розрахунку показника рівня недосяжності (очікуваної частки респондентів, які відмовляються брати участь в опитуванні) під час реалізації пілотного проекту;

(d) провести перепідготовку інтерв'юерів за результатами пілотного проекту, запропонувавши конкретні рішення для усіх подій, які відбулися під час пілотування, включаючи запитання респондентів та неясні відповіді. Запропоновані рішення слід урахувати під час доопрацювання анкети, а також відобразити в інструкції для інтерв'юерів.



2.6.6. Обробка даних

2.6.6.1. Інтерв'ю, проведені за допомогою комп'ютера

Введення отриманих в результаті інтерв'ю даних слід здійснювати якомога ближче до респондента, в ідеалі – у тому ж місці та відразу після інтерв'ю, щоб мати можливість перевірити наявність помилок та попросити уточнити (у разі необхідності). Програмне забезпечення, зокрема для автоматизованого (за допомогою комп'ютера) персонального опитування (АПО) є корисним для проведення особистого (face-to-face) інтерв'ю, і може також сприяти скороченню витрат коштів і часу, тому що дані вводяться безпосередньо у систему. Автоматизоване телефонне опитування (АТО) і автоматизоване онлайн-опитування (АОО) значно зменшують кількість помилок введення даних, але важливо забезпечити безпечну передачу даних, щоб гарантувати конфіденційність. Можливо введення даних у ручному режимі або сканування анкети. У випадку ручного введення даних може бути корисним спеціальне програмне забезпечення, яке дозволить пришвидшити процес і перевірити дані на предмет помилок.

Водночас, незалежно від того, як вводяться дані, масив даних повинен бути централізованим; децентралізований процес підвищує технічну складність. У процесі передачі даних можуть виникати помилки через перебої у зв'язку. Базу даних слід перевіряти не лише під час введення даних, а й на центральному рівні, для гарантування коректності процесу. Дані також повинні перевірятися на предмет існування розбіжностей (чи є відповіді можливими або логічними відповідно до структури анкети?); якщо для введення даних не використовувалося спеціальне програмне забезпечення (чи можливі такі коди?), на предмет відсутності будь-яких значень і як мінімум – на предмет наявності аномальних значень (чи не надто їх багато?). Якщо під час централізованих перевірок виявляються помилки, слід поінформувати відповідний місцевий підрозділ, відповідальний за введення даних.

2.6.6.2. Стратегії уніфікації кодування відкритих запитань

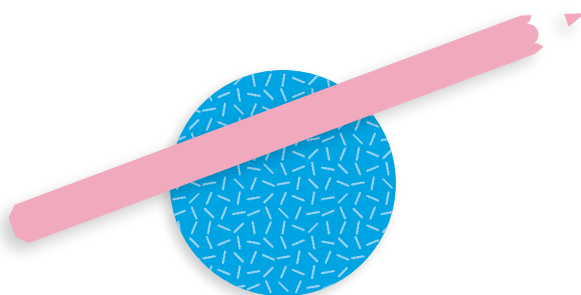
Процес введення відповідей на відкриті запитання може бути складним, оскільки вони можуть бути доволі об'ємними та практично не піддаватися кодуванню – як через труднощі з інтерпретацією відповіді, так і через втрату значного обсягу інформації. В ідеалі, інтерв'юери повинні занотувати повну відповідь (наприклад, за допомогою записуючого пристрою). Іноді респондент не володіє достатньою інформацією для відповіді на закриті запитання, тому саме інтерв'юер повинен інтерпретувати відповідь на відкрите запитання. Наприклад, якщо обстеження охоплює підприємства / установи, які функціонують у неформальній економіці, інтерв'юер може поставити відкрите запитання про діяльність фірм для того, щоб класифікувати її відповідно до конкретного сектору.

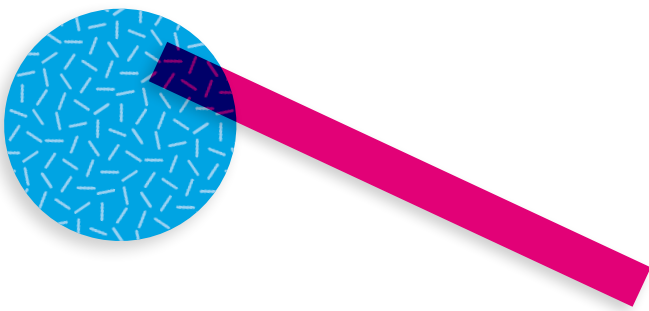
Водночас можливо, що відкрите запитання може допомогти дослідникам прояснити неоднозначні відповіді або уточнити кодування відповіді. Критично важливо, щоб різні інтерв'юери кодували відповіді однаково. Якщо рішення прийняти важко, корисною – проте витратною – стратегією є залучення двох інтерв'юерів. Інша можливість – обговорити складні випадки з іншими інтерв'юерами.

2.6.6.3. Короткий опис дій для забезпечення збереження даних

Для того, щоб забезпечити успішне збереження даних, важливо врахувати наведені нижче рекомендації:

- формування бази даних слід здійснювати централізовано. Децентралізований процес введення даних підвищує технічну складність. У процесі передачі даних можуть виникати помилки через перебої у зв'язку;
- базу даних слід перевіряти не лише під час введення даних, а й на центральному рівні, для гарантування правильності всього процесу. Централізовані перевірки дозволяють підтвердити,





що дані коректно зберігаються у необхідному місці;

- (с) дані також перевірятимуться на предмет існування розбіжностей (чи є відповіді можливими або логічними, відповідно до структури анкети?), та відсутніх і аномальних значень (чи не надто їх багато?).

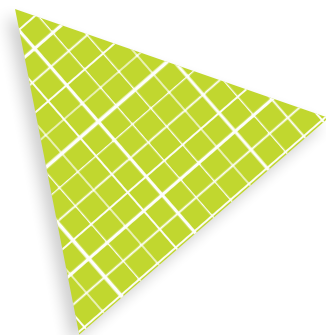
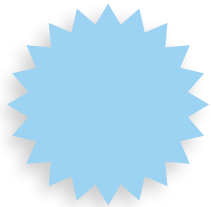
Якщо під час централізованих перевірок виявляються помилки, слід поінформувати відповідний місцевий підрозділ і потребувати уточнення;

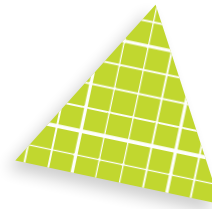
- (d) після того, як дані введені, збережені, перевірені та виправлені, їх слід знеособити, і тільки тоді вони будуть готові до аналізу.

Рисунок 9: Основні тези розділу 2.6



Джерело: автори.





ГЛАВА 3.

Використання даних в обстеженні підприємств / установ з питань навичок: аналіз даних і визначення політики

У цій главі представлено основні концептуальні принципи, згідно яким здійснюється аналіз даних в ОПУН, а також те, яким чином отримані висновки (за результатами аналізу) можуть враховуватися при розробці підходів до визначення політики.

Необхідно розпочинати з обговорення питань аналізу даних. Перший, простий, однак дуже важливий крок – очистити та обробити дані (тобто здійснити підготовку даних) з метою виявлення потенційних проблем, що є дуже важливим. У подальшому необхідно звернути увагу на те, яким чином можливо описати отримані дані за допомогою описової (дескриптивної) статистики, а на завершення перейти до складнішого підходу при дослідженні запитань і висунутих гіпотез, з використанням статистичних висновків.

У цій главі також обговорюються питання, пов'язані з процесом розробки заходів політики. Цей етап включає складання внутрішніх звітів для оцінки якості обстеження та розробки зовнішніх продуктів (документів і заходів) для поширення (масштабування) результатів та сприяння реалізації заходів політики і програм. Кожне ОПУН використовуватиметься у різному контексті та з різними цілями, тому доцільно зосередитися на побудові загальної рамкової структури, у межах якої слід концептуалізувати основні цілі обговорення і розробки заходів політики.

3.1. Аналіз даних

Після того, як усі дані введені, перевірені, виправлені та знеособлені, їх можливо аналізувати. Аналіз даних передбачає реалізацію двох етапів:

- (а) внутрішній аналіз якості: мета цього етапу полягає у визначенні рівня недоскопості¹¹ (non-response rate), тобто кількості цілком недійсних / незаповнених анкет; а також виявленні випадків

відсутності даних (окремих запитань без відповідей або з недійсними відповідями). Високий рівень недоскопості вимагає перегляду якості вибірки та застосування методів зважування; проблема відсутності даних може бути пом'якшена за допомогою техніки імпутації даних. Обидві проблеми є складними; відповідно, прийняття рішень потребує високого рівня технічної компетентності. Недоліки або зміни даних слід обов'язково зазначити та обговорити у процесі звітування про результати;

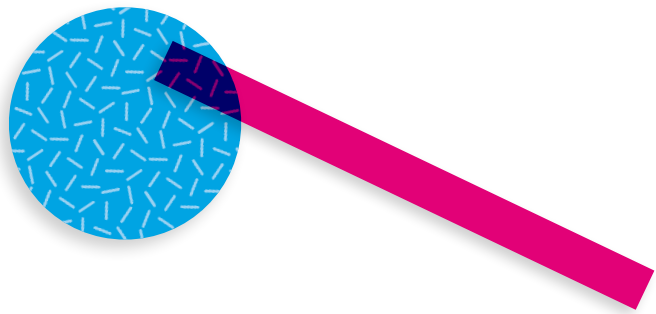
- (б) концептуальний аналіз: мета цього етапу – визначити розподіл, категорії та кореляції змінних, отриманих у результаті обстеження:
- розподіл: опис даних методами одновимірної статистики;
 - категорії: встановлення попередніх взаємозв'язків між змінними з використанням попарної статистики (дві змінні) та графіків. Якщо змінних більше двох, їх слід об'єднати в показники;
 - кореляція: визначення залежностей та зв'язків між змінними на основі методів багатовимірної статистики.

Необхідно зазначити, що на другому етапі (етапі концептуального аналізу) застосовуватимуться два різні підходи:

- (а) дескриптивна (описова) статистика: використовується для опису основних параметрів даних. Це забезпечує отримання простої стислої інформації про вибірку й допомагає зрозуміти, що показують дані;



¹¹ Рівень недоскопості у даному випадку означає очікувану частку респондентів, які відмовилися брати участь в опитуванні; не повернули / не заповнили анкети



(b) інференційна (довідкова) статистика: вивчення запитань, моделей і гіпотез. «Інференційна» стосується концепції поширення висновків, отриманих на основі існуючих даних, на більш об'ємну сукупність (умови). Необхідно, однак, бути обережним і не надто впевненим, наголошуючи на існуванні взаємозв'язку, тому що встановлення причинно-наслідкових зв'язків потребує існування обґрунтованих припущень, що базуються на достатньо високій якості даних. У даному випадку краще застосувати концепцію кореляції.

Важливо заздалегідь визначити той тип аналізу, який буде застосований, наприклад, підготувавши конкретні таблиці результатів. Це необхідно здійснити на основі аналізу очікуваних зв'язків, визначених за результатами досліджень, які проводилися у країні / секторі протягом минулого періоду часу, або, якщо такі дослідження не проводилися, на базі інформації, наданої основними надавачами інформації. Висновки за результатами аналізу даних можна зробити за допомогою використання даних конкретних таблиць і показників, які використовуються для їх обґрунтування.

Ця частина ОПУН є дуже складною, і її реалізація має здійснюватися за участі експертів. Якщо до цього залучені зовнішні (сторонні) експерти, необхідний внутрішній контроль для того, щоб забезпечити аналіз конкретних завдань обстеження та врахування усіх специфічних особливостей, які існують у країні / секторі.

3.1.1. Рівень недосяжності (non-response rate)

Визначення загального рівня недосяжності (частки респондентів, які відмовилися від участі в обстеженні; ненадання відповідей на анкету) важливе, так само як і рівень недосяжності для усіх страт (у стратифікованій вибірці) або для всіх кластерів (у ступеневій вибірці). Якщо рівень недосяжності низький і рівномірно розподілений по стратах чи кластерах, можна бути впевненим, що у результатах немає суттєвих помилок через ненадання відповідей на анкету. У протилежному випадку слід розглянути можливість коригування зважування або застосування стратегії імпутації. За потреби доцільно застосувати стратегію імпутації (підстановки) відсутніх величин, і зберегти цю «заповнену» матрицю окремо, для подальшого аналізу. Слід також зазначити рівень недосяжності, і визначити термін «недосяжності» (відмови від участі в обстеженні; ненадання відповідей на анкету) у звіті за результатами обстеження.

3.1.2. Відсутні дані

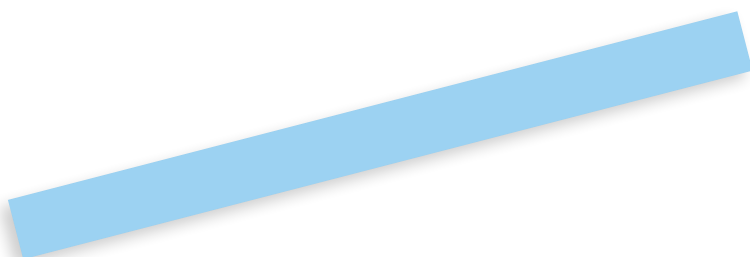
Доцільно провести такий самий аналіз на рівні запитань (щодо відсутніх значень) для виявлення можливих закономірностей. Результати цього аналізу не обов'язково включати до звіту. Тим не менш, цей аналіз дозволяє виявити запитання, які «не спрацьовують» належним чином узагалі або в конкретній підгрупі (страті / кластері). Ця інформація є цінною для забезпечення можливостей повторення (реплікації).

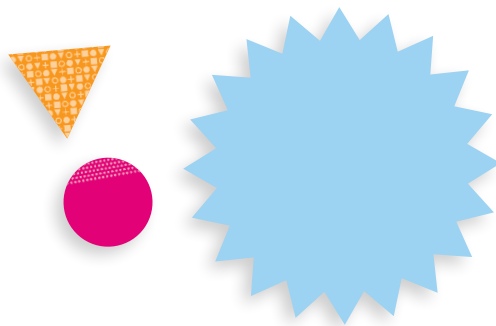
Вставка 8: Одновимірні, двовимірні та багатовимірні параметри і результати

Одновимірні параметри і результати: параметри і результати однієї змінної (один і той самий параметр можна обчислити для декількох змінних, а потім представити разом на одному графіку чи в одній таблиці, але виключення змінної з аналізу не змінює результати).

Двовимірні параметри і результати: параметри обчислюються разом для пар змінних, щоб побачити можливі взаємозв'язки між ними.

Багатовимірні параметри і результати: параметри можуть обчислюватися разом для кількох змінних. Якщо включені змінні є значимими для аналізу, виключення змінної дещо змінить результати.





3.1.3. Показники

Наступний крок – проаналізувати фактичні дані, почавши з описових результатів по країні (зокрема, кількість підприємств / установ, класифікованих за розміром, географічним розташуванням, сектором або рівнем зайнятості). Потім необхідно розрахувати усі визначені показники. Слід також розрахувати відповідні виміри у наборах даних (для кількісних змінних – середні значення, для атрибутивних (якісних) ознак – пропорції, та для упорядкованих змінних, таких як шкали Лікерта – медіани чи пропорції). Для найбільш актуальних, якщо не для усіх вимірів, слід вказати довірчі інтервали. Це – основні одновимірні результати.

3.1.4. Таблиці та графіки

Визначені показники слід включити до таблиці або графіку, із заздалегідь встановленими значеннями, з якими їх необхідно буде порівняти (як, наприклад, конкретні стандарти або цільові завдання; дані за минулі періоди; середні значення). Необхідно також включити оцінки відповідних змінних.

Цікавим варіантом є групування порівнянних оцінок та побудова графіків, разом з їхніми довірчими інтервалами, для порівняння змінних за стратами. На цьому графіку можливо зібрати масу інформації, що дозволяє здійснити прості візуальні порівняння,

без застосування складних методів. На графіку будуть представлені порівняльні результати, з якими можуть бути ознайомлені користувачі, недостатньо ознайомлені з основами статистики. Відповідно, ці результати повинні бути належним чином пояснені: якщо інтервали не перетинаються, можна вважати, що оцінки суттєво відрізняються (залежно від страт). Числові результати можливо навести у додатку.

3.1.5. Таблиці спряженості та картограми

У таблицях спряженості представлено змінні, згруповані парами, для класифікації підприємств / установ, зокрема, за сектором / видом діяльності або розміром, з відповідними характеристиками працівників, що стосуються навичок або труднощів найму. Таблиці спряженості також можна використовувати для представлення результатів, згрупованих за географічним розташуванням. Проте, кращим варіантом представлення результатів можуть бути картограми (кольорові карти), тому слід розглянути питання про їх застосування. Важливо не перевантажувати звіт багатьма подібними таблицями та графіками, тому що це лише ускладнить сприйняття матеріалу читачем. Корисно використовувати різні формати для представлення різних концепцій, а у звіті навести тільки найважливіші результати. Вся додаткова інформація повинна бути включено до додатку. У наведеній нижче таблиці зазначені деякі можливі описові (deskriptivні) таблиці та графіки.

Таблиця 5: Описові (deskriptivні) таблиці

Базова інформація, професійна структура та характеристики робочої сили	• профілі країни (за підприємствами / установами): фірми можна класифікувати за розміром, формою власності та сектором; • розподіл основних ринків; • розподіл зайнятості за професійними групами: окремі таблиці спряженості за основними секторами та статтю; • взаємозв'язок між ринковою спеціалізацією та професійною структурою; • характеристики зростання зайнятості за професією, сектором та розміром.
Найм персоналу	• профілі проблем із наймом персоналу (за підприємствами / установами): фірми можна класифікувати за розміром, сектором та географічним розташуванням • профілі проблем із наймом персоналу за професіями; • поширеність вакансій (за типами підприємств / установ і робочих місць); • дефіцит навичок (за типологією працівників)

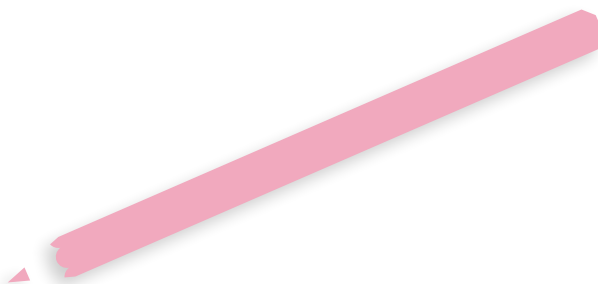


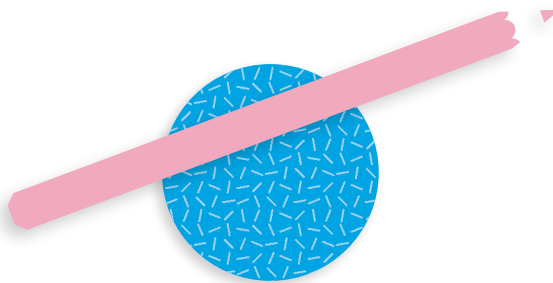
Навички, які використовуються наявною робочою силою	• поширеність низького рівня майстерності (за типами професій); • типологія проблем у кваліфікаційній майстерності (за професіями); • розподіл заходів, спрямованих на подолання дефіциту навичок (за секторами та розміром); • поширеність дефіциту навичок (за типами підприємств / установ і робочих місць).
Розвиток робочої сили	• профілі навчання (за типами підприємств / установ): фірми можуть бути класифіковані за розміром, сектором та географічним розташуванням; • профілі навчання (за професіями); • профілі навчання (за кваліфікацією персоналу).
Попит на робочу силу	• загальна оцінка тенденцій динаміки зайнятості, за сектором та розміром підприємства / установи; • розподіл зростання / зменшення зайнятості за професіями; • розподіл причин зростання / зменшення зайнятості (за секторами та розміром підприємства / установи).
Бізнес стратегія та структура виробництва	• профілі підприємств / установ (за стратегічним підходом до управління працівниками); • розподіл поширеності форм організації праці; • поширеність і наслідки змін у головному стратегічному підході.

3.1.6. Прогнози

Доволі часто сприймається як аксіома, що ОПУН може забезпечити достовірною інформацією про майбутню динаміку попиту на навички. Це, може, і вірно, однак все одно потрібно бути дуже обережним. По-перше, слід уникати простої екстраполяції, базуючись на нескладних запитаннях (чи збираєтесь ви найняти додаткових працівників?). Розрахунки повинні бути ретельніше продуманими, складнішими, та, безперечно, слід уникати оманливих цифр. По-друге, прогнозування в усіх можливих випадках повинно ґрунтуватися на узагальненій інформації за минулі періоди, щоб можна було визначити тенденції та

зміни моделей. Це означає, що важливою метою є проведення регулярних ОПУН. Якщо ОПУН проводиться як разовий захід, рекомендується взяти інформацію за минулі періоди з додаткових даних (інших обстежень підприємств або працівників). По-третє, якщо анкета включає запитання щодо передбачення перспективних потреб, до цієї інформації слід ставитися обережно. Така інформація не зможе слугувати основою для розробки прогнозу, однак може дати певне уявлення про можливі напрямки зміни потреб.





3.1.7. Рекомендації

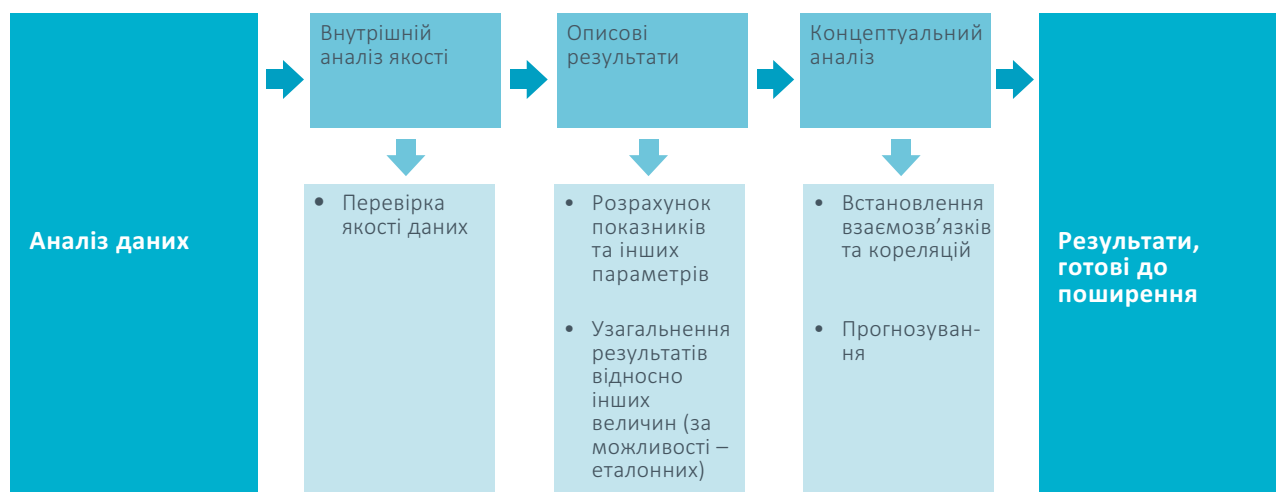
Для того, щоб перейти до аналізу даних, отриманих в результаті реалізації польового етапу досліджень, рекомендується:

- (а) розробити процес контролю якості; закінчити цей процес оцінюванням якості даних і формуванням пропозицій (у випадку наявності проблем);
- (б) скласти план проведення аналізу таблиць результатів, з описом типу аналізу зайнятості та

можливими висновками, що базуються на основі результатів минулих досліджень і міжнародного досвіду;

- (с) якщо аналіз проводиться сторонніми консультантами – надати підтримку для коректної контекстуалізації результатів;
- (д) винести отримані результати на обговорення з усіма ключовими зацікавленими сторонами (стейкхолдерами); за потреби обговорити результати аналізу та доопрацювати їх; сформулювати попередні висновки.

Рисунок 10: Основні тези розділу 3.1



Джерело: автори.

3.2. Оцінювання, звітування та поширення (масштабування) результатів

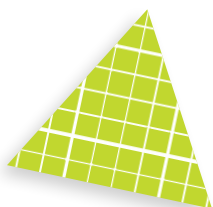
У цьому розділі представлено, яким чином можливо представити результати аналізу даних, зібраних у ході обстеження. Також наведено опис формальних звітних матеріалів, які мають бути підготовлені з використанням інформації, отриманої під час ОПУН: зокрема, це внутрішні звіти для оцінювання якості обстеження, так само як і зовнішні продукти (документи і перелік розроблених на основі отриманих

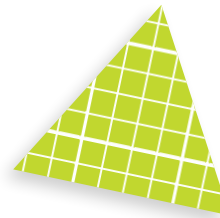
результатів заходів), призначені не тільки для забезпечення поширення (масштабування) отриманих результатів, але й для оцінювання інструментів і заходів політики. Крім того, у цьому секторі також наведено пропозиції щодо практики поширення (масштабування) результатів дослідження.

3.2.1. Внутрішній звіт

3.2.1.1. Резюме про масштаби охоплення

Перший документ, який має бути складений, – це





внутрішній звіт, в якому повинно бути представлено результати оцінювання ефективності та дієвості процесу планування, розробки, реалізації обстеження і аналізу даних обстеження. Звіт повинен представити взаємозв'язок між тим, що було заплановано, і тим, що було фактично зроблено. Цей взаємозв'язок повинен бути продемонстрований за декількома напрямками, включаючи, як мінімум, наступне:

- (а) загальну інформацію, зокрема, щодо географічного охоплення обстеження та рівня досяжності;
- (б) інформацію про обстежені підприємства: охоплені сектори, тип підприємств (зокрема, розмір);
- (с) інформацію про роботодавців (навички, які обстежувалися; професії).

Надана інформація щодо кожного з цих питань повинна відображати не лише співвідношення між тим, що було заплановано, і тим, що було фактично зроблено (числові дані), але також причини виникнення цієї різниці (якісні дані). Причини можуть відноситися до однієї чи кількох фаз обстеження. Належна класифікація цих причин допоможе запобігти виникненню аналогічних проблем у майбутньому. Наприклад, частка тих, хто погодився взяти участь в обстеженні; відповів на питання анкети, може бути малою через те, що не було заплановано попередню інформаційну кампанію, або через якусь проблему, що виникла під час збору даних.

3.2.1.2. Інформація для подальших обстежень

Внутрішній звіт використовуватиметься для того, щоб удосконалити обстеження у подальшому, для більш успішного повторення. Саме тому важливо підготувати розширений звіт, із включенням даних про інциденти та проблеми, які мали місце, так само як і про прийняті рішення. Окрім того, у звіті необхідно детально представити усі сильні сторони обстеження.

Під час обстеження також має місце організація масштабного неформального навчання, що є корисним для майбутніх обстежень. Цей досвід також слід документально зафіксувати.

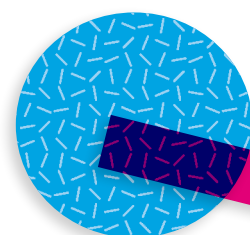
3.2.1.3. Ефективність

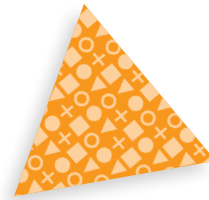
Оцінивши те, що зроблено, слід перейти до оцінювання витрат на реалізацію цих заходів. Слід розглянути два питання. По-перше, необхідно переглянути фактичні витрати на проведення обстеження, порівняно з виділеним бюджетом (чи є якась різниця?), а по-друге – проаналізувати, чи можна було б провести обстеження з меншими витратами:

- (а) співвідношення між реальними та кошторисними витратами слід розрахувати на усіх рівнях: по кожному заходу, по кожному етапу і у цілому. Ці співвідношення повинні розраховуватися відразу після реалізації заходів; проте можливо робити це й під час їх реалізації, щоб контролювати процес; наприклад, під час збору даних, який може виявитися тривалим процесом. Інший аспект, який слід враховувати, – це обчислення співвідношень між запланованими заходами та досягнутими результатами. Якщо має місце велика різниця між тим, що зроблено, і тим, що повинно було бути зроблено, існуватиме і значна різниця між цими двома співвідношеннями; причому друге з цих співвідношень зможе надати більш конкретну інформацію про ефективність;
- (б) якщо вихідний бюджет був сформований на рівні необхідного мінімуму, а витрати на реальні заходи оцінювалися, забезпечення вищезгаданого співвідношення буде достатньо. Тим не менш, бюджет повинен бути достатньо гнучким для того, щоб урахувати непередбачені ситуації. Саме тому співвідношення, зазначені у попередньому параграфі, можна розрахувати й за більш обмеженого бюджету.

3.2.1.4. Терміни реалізації

Один із найважливіших чинників, які можуть змінити бюджет, – це затримка з реалізацією проекту. Значні затримки можуть впливати на бюджет, а також на якість даних, якщо вони відбуваються на етапі збору даних. Якщо мало місце недотримання план-графіку, це необхідно вказати у підсумковому звіті за результатами оцінки, а також обговорити в ньому наслідки будь-яких затримок.





Внутрішній звіт може містити короткий зміст основних результатів, що надсилаються для перевірки зовнішнім експертам. Найкращий спосіб отримати відповідний внесок від цих експертів – це фокус-групи, роль яких полягатиме у перевірці та відповідній інтерпретації результатів, заповненні прогалин у даних та обґрунтуванні недостатньо переконливих висновків. Група повинна дійти згоди стосовно рекомендацій щодо заходів політики та шляхів реалізації цих рекомендацій. До складу групи можуть увійти:

- (а) представники об'єднань роботодавців, потенційно за участю ключових роботодавців;
- (б) представники профспілкових та / або професійних об'єднань;
- (с) представники закладів освіти;
- (д) представники органів державного управління.

Потенційно більш цінним, але складнішим кроком, є залучення на цьому етапі експертів, які мають знання і досвід проведення аналогічних обстежень (у тій самій країні чи інших країнах). Вони могли б забезпечити порівняльне оцінювання процесу й отриманих результатів, а також надати інформацію про стратегії, які виявилися успішними в інших країнах, щоб забезпечити можливості для удосконалення обстеження у подальшому. Остаточна версія внутрішнього звіту повинна містити висновки сторонніх (залучених) експертів. Ці висновки повинні завершуватися обговоренням недоліків існуючого варіанту обстеження та рекомендаціями на майбутнє. Окрім того, слід зазначити зміни, внесені до протоколу реалізації обстеження, з розрахунком на перспективи повторного його проведення у майбутньому.

3.2.2. Звітування про результати: загальні елементи

3.2.2.1. Звітування про результати проти (versus) аналізу даних

Процес звітування про результати складається з підготовки документів, які будуть поширюватися серед різних суб'єктів, зацікавлених у забезпеченні ефективного використання навичок. Звітування – це не лише аналіз даних. Воно передбачає також представлення висновків, рекомендацій та заходів політики для розв'язання проблем, які були відомі до обстеження, або ж могли бути виявлені під час аналізу. Можливо звітувати про результати «технічно», наприклад, за допомогою великих таблиць і графіків,

і дозволити читачам самим зробити висновки. Проте, аналіз даних – це складне завдання, яке потребує певного рівня технічної компетентності. Надання користувачам хоча б попередньої оцінки даних, навіть якщо вона є «моментальним знімком» можливих наслідків і рішень, допоможе забезпечити більш вагомий вплив обстеження. Обстеження – це не просто набір даних, але й інструмент, який допомагає змінити поведінку та стратегію для забезпечення більшої збалансованості між пропозицією навичок і попитом на них.

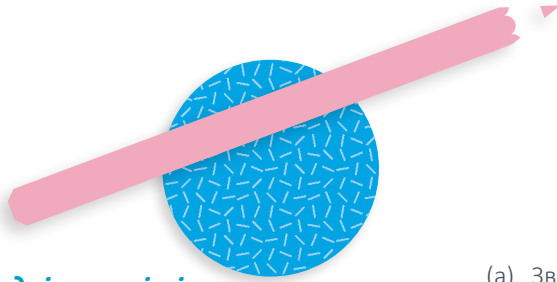
3.2.2.2. Звітуванням розпочинається безперервний процес

Приймаючи рішення про те, в якій формі звітувати про результати обстеження, необхідно, по-перше, врахувати те, що аналіз даних і формування висновків слід вважати безперервним процесом. Повинен існувати механізм, який забезпечить зворотний зв'язок між підприємствами / установами і суб'єктами, які використовують результати обстеження, для перевірки результатів і уточнення результатів попереднього аналізу. Кожен кінцевий користувач може мати конкретні інтереси та можливості для використання цих даних. Отже, звітуючи про результати, важливо забезпечити:

- (а) «необроблену» інформацію як набір даних, що використовуватиметься незалежно від проведеного аналізу;
- (б) ряд документів, у яких викладено результати конкретного аналізу, з урахуванням того, що кожен суб'єкт може використовувати різні розділи звіту за результатами обстеження, а також мати різні кількісні й якісні додаткові дані і знання – для інтерпретації та поширення результатів дослідження.

3.2.2.3. Базові дані

Перший аспект (набір базових даних) є важливим саме тому, що деякі суб'єкти (перш за все, університети та дослідницькі центри) можуть здійснювати безперервний аналіз даних з використанням більш складних та комплексних підходів, ніж це може робити замовник обстеження. Враховуючи це, важливо планувати формування не тільки набору остаточних даних, а й набору додаткових документів (зокрема, методологічного звіту, кодувальної книги), потрібних для проведення контекстного аналізу.



3.2.2.4. Складність звітів

Другий аспект полягає в тому, що рівень складності звітів має бути адаптований до можливостей цільового кінцевого користувача. Технічні деталі та складний аналіз необхідні, але вони повинні бути представлені у форматі, який дозволяє користувачам здобувати ключову інформацію, не долаючи значні перешкоди, обумовлені технічною складністю цього процесу.

3.2.2.5. Розподіл інформації

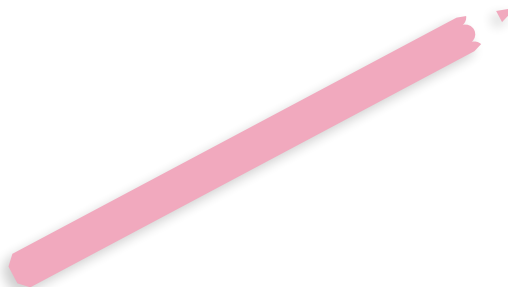
Третій аспект полягає в тому, що результати обстеження й аналізу повинні бути представлені з якомога детальнішою розбивкою (за географічною, секторальною та професійною ознаками). Рівень деталізації буде обмежений технічними аспектами (головним чином, розміром вибірки), а також тим, наскільки масштабним було обстеження, наприклад, за кількістю охоплених видів економічної діяльності. Контекстуалізація результатів допоможе кінцевим користувачам не лише зрозуміти результати, але й трансформувати отримані знання у заходи, та критично розглянути заходи, вже запропоновані у звіті.

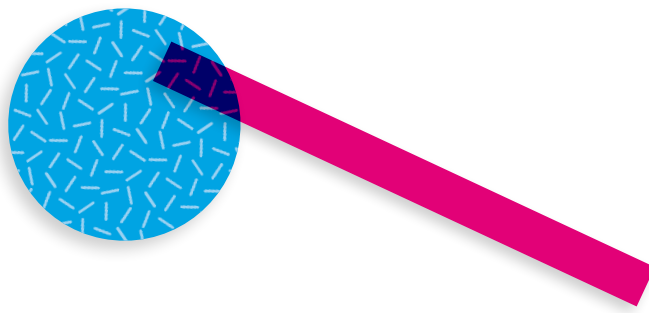
Звіти мають розроблятися та адаптуватися з урахуванням потреб різних кінцевих користувачів. Вони можуть мати спільний інтерес, але різні потреби та можливості; саме тому це необхідно відобразити у матеріалах, розроблених на основі зібраних даних. Результатів із надто великою кількістю узагальнень слід уникати.

3.2.2.6. Концепція і типологія звітів

Звіт складається з чітко визначеною метою та зорієнтований на конкретних споживачів. У ньому подається специфічна інформація та конкретні докази, які аналізуються та застосовуються по відношенню до певної проблеми чи специфічного питання. Існують різні типи звітів:

- (a) Звіт, що базується на доказах: стандартний звіт, в якому дані викладені за конкретною ознакою (вид економічної діяльності, професія, регіон). Мета – представити результати, не пропонуючи конкретних гіпотез або завдань. Такий звіт не містить рекомендацій чи заходів політики.
- (b) Технічний звіт: у ньому викладається аналіз конкретної теми, з урахуванням початкових гіпотез і обговоренням їхньої обґрунтованості. Для обробки даних застосовуються методи середнього або високого рівня складності. Методика – фактологічна. Рекомендації чи заходи політики не обговорюються, але можуть згадуватися потенційні наслідки.
- (c) Звіт з рекомендаціями: зазвичай у центрі уваги такого звіту – конкретні проблеми чи питання, які чітко визначені з самого початку. Цей звіт базується на існуючому технічному звіті або презентує основні результати спеціального аналізу. В обох випадках, у такому звіті також обговорюються актуальні дослідження чи набутий досвід, а також подається перелік рекомендацій, хоча вони і не спрямовані на надання чіткої відповіді на питання, що розглядаються.
- (d) Звіт з питань політики: подібний до звіту з рекомендаціями, але з двома важливими відмінностями. Проблема, що становить інтерес, є ширшою за характером, і у цьому документі слід запропонувати заходи політики, зазначивши, чому саме ця політика є найбільш прийнятною.
- (e) Резюме з питань політики: стислий виклад конкретного питання, варіантів політики щодо вирішення цього питання, а також певних рекомендацій щодо реалізації найкращого варіанту.





3.2.3. Розробка звітів для різних користувачів

3.2.3.1. Базовий звіт

Загальний звіт, що базується на доказах, у якому зібрані усі дані, представлені у впорядкований спосіб, повинен складатися в усіх випадках. Цей звіт є презентацією обстеження, і має бути достатньо значним за обсягом

(з усіма можливими таблицями та показниками). Його слід викласти у формі, зручній для користувачів, без технічних деталей, які можуть ускладнити вивчення цього звіту. У стислому резюме можна висвітлити основні проблеми, виявлені у процесі аналізу даних.

3.2.3.2. Конкретні звіти для різних кінцевих користувачів

Структура різних звітів, які можуть готуватися, повинна бути підготовлена за наступною схемою:

Кінцевий користувач – основні види діяльності – інформаційні потреби – тип звіту

3.2.3.3. Державна служба зайнятості

Основними напрямками діяльності державної служби зайнятості (ДСЗ) є:

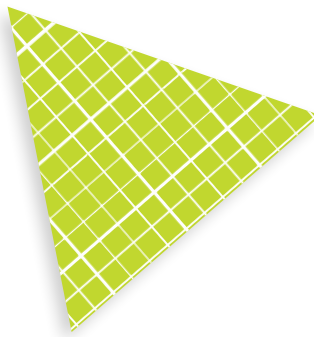
- (а) надання зацікавленим сторонам (стейкхолдерам) і населенню у цілому результатів аналізу поточного стану ринку праці та його розвитку;
- (б) адаптація консультаційних і профорієнтаційних послуг до існуючих та майбутніх потреб у навичках;
- (с) оцінювання і розробка активних заходів на ринку праці та конкретних програм;
- (д) моніторинг розробки навчальних програм та організація проведення навчання;
- (е) забезпечення відповідності навичок осіб, які шукають роботу, потребам підприємств і розвитку цих навичок згідно з цими потребами задля покращення перспектив зайнятості.

Усі ці цілі потребують ретельного аналізу стосовно того, які навички користуються найбільшим попитом, і як вони розвиватимуться у майбутньому. Проте, інформація про навички, як правило, не настільки детальна, як потрібно, що означає необхідність збору додаткових даних (центри зайнятості на регіональному, локальному рівнях повинні відігравати активну роль у цьому процесі). Корисно буде включити до обстеження розділ про те, як підприємства взаємодіють з ДСЗ. Інформація, яка б допомогла ДСЗ прогнозувати перспективні потреби у навичках, була б ключовим чинником оцінювання ефективності її роботи. Інформація про вакансії та аналіз вакансій становлять найважливішу для ДСЗ частину обстеження.

Потенційно корисні звіти:

- (а) технічний звіт про можливі зміни попиту на навички (що вимагає застосування методів передбачення і прогнозування);
- (б) технічний звіт про відповідність між характеристиками безробітних працівників, з одного боку, та навичками й рівнями освіти, якими, як вважають підприємства, повинні володіти нові працівники, з іншого боку. Важливу роль відіграють додаткові дані про характеристики безробітних. Найбільш імовірним у цьому випадку є, мабуть, регіональний підхід;
- (с) звіт із рекомендаціями: критична перевірка існуючої політики на ринку праці, перш за все, стосовно професійної підготовки, у контексті впливу цієї політики на запити роботодавців.





3.2.3.4. Провайдери освіти та навчання: система професійно-технічної освіти та інші заклади освіти

До державних та приватних закладів освіти відносяться заклади початкової професійної освіти та навчання (ППООН), безперервної професійної освіти та підготовки (БПООН), професійної освіти та підготовки на виробництві¹², а також заклади вищої освіти. Можливість інформування усіх суб'єктів сфери освіти та навчання / підготовки залежить від конкретного дизайну анкети (як відображення цілей обстеження). Серед заходів, спрямованих на реалізацію цих завдань, можливо відзначити наступні:

- (а) коригування обсягів підготовки залежно від потреб підприємств, перегляд типів програм, які пропонуються для покращення відповідності навчальних програм, а також для розширення / скорочення тих програм, яких найбільше / найменше потребує ринок праці. Рекомендації слід змінювати відповідно до різних типів навчання / підготовки, а також категорій працівників (за рівнем освіти);
- (б) надання роботодавцям порад щодо шляхів максимального збільшення доходності інвестицій у навчання – як із стратегічної позиції, так і з позицій більш детальної адаптації конкретних варіантів навчання;
- (с) підтримка розвитку та постійного удосконалення системи ППООН, з акцентом на навчання впродовж усього життя.

Розділ обстеження, що стосується навчання, є найважливішим, але потребує концептуалізації у контексті загальної ситуації, що склалася на підприємстві.

Потенційно корисними можуть бути такі звіти:

- (а) технічний звіт: детальний аналіз того, яке навчання, в якому обсязі й для кого проводиться. Необхідно описати характеристики підприємств, які забезпечують більші обсяги навчання;
- (б) звіт із рекомендаціями: обговорення того, яким

чином підприємства можуть максимально збільшити свої інвестиції у професійну підготовку. Особливу увагу слід приділити підприємствам, які явно недооцінюють свою робочу силу, намагаючись розкрити причини цього та запропонувати рекомендації щодо поліпшення ситуації;

- (с) звіт з рекомендаціями: оцінка ефективності системи ППООН, з особливим наголосом на способи розв'язання роботодавцями проблем, обумовлених зміною парадигми навчання впродовж усього життя.

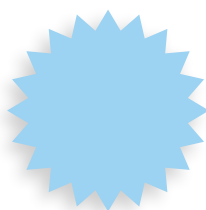
3.2.3.5. Органи влади

Цей перелік, зокрема, включає національні та регіональні органи влади, відповідальні за політику у сфері освіти та зайнятості. Їхніми головними обов'язками є:

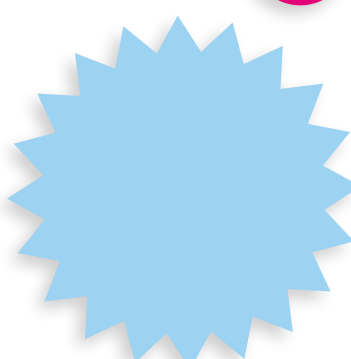
- (а) нагляд за реалізацією політики у сфері освіти та професійної підготовки, фінансування й оцінювання цієї політики;
- (б) нагляд за реалізацією політики у сфері зайнятості та навчання дорослих, фінансування і оцінювання цієї політики.

Обстеження у цілому містить цікаву інформацію для цих кінцевих користувачів. Найбільш адекватними звітами є звіти щодо політики, які включають оцінку чинної політики у сфері освіти, професійної підготовки та політики ринку праці.

Кінцеві результати, які зорієнтовані на основних суб'єктів ринку праці – роботодавців, працівників і осіб, які шукають роботу, так само як і потенційних працівників і роботодавців, – мають велике значення. Хоча усі ці результати, ймовірно, за все, будуть спрямовуватися до вищезгаданих інституцій (державної служби зайнятості, провайдерів освіти та навчання, органів влади), важливо створити матеріали, розраховані на безпосередню взаємодію з окремими працівниками й роботодавцями. Є вірогідність часткового співпадіння змісту цих матеріалів, але мета полягає у досягненні стратегічної мети – підходити до питання моніторингу ринку праці з тієї точки зору, що



¹² Використовується термінологія посібника



саме окремі працівники та роботодавці, у кінцевому підсумку, вирішують, наскільки успішною є політика у сфері професійної підготовки та повного ринку праці.

3.2.3.6. Працівники

Працівники та потенційні працівники повинні:

- (а) бути поінформовані про те, які навички користуються більшим попитом у поточний момент і користуватимуться більшим попитом у майбутньому;
- (б) мати доступ до механізмів оцінювання їхніх навичок і, за потреби, оновлювати їх;
- (с) мати доступ до механізмів переходу з секторів/ професій, попит на які менший, до тих, що користуються більшим попитом.

Ключова інформація для працівників, у тому числі потенційних, міститься у розділах щодо вакансій, навичок, що використовуються на робочому місці, та кваліфікаційних характеристик, які користуються найвищим попитом. Достатньо складно охопити осіб поза межами таких інституцій як агенції ДСЗ, але можна розміщувати відповідні документи на онлайн-платформах, що використовуються цими особами. Такі документи повинні бути інтерактивними та інформативними, а не аналітичними, а складати їх потрібно так, щоб користувачі могли визначити власний профіль і дізнатися, які заходи з професійного розвитку пропонуються, і які можливості професійної підготовки є для них найбільш доречними.

3.2.3.7. Роботодавці

Роботодавці повинні:

- (а) впроваджувати ефективні практики найму та просування по службі;
- (б) реалізувати успішні стратегії розвитку робочої сили;

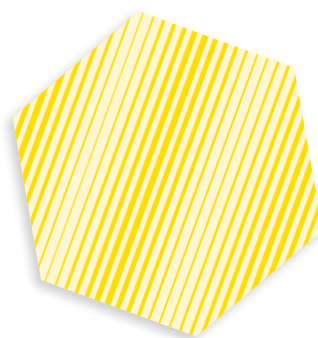
- (с) розуміти взаємозв'язок між практикою розвитку робочої сили та більш загальними стратегіями, які реалізуються на рівні підприємств.

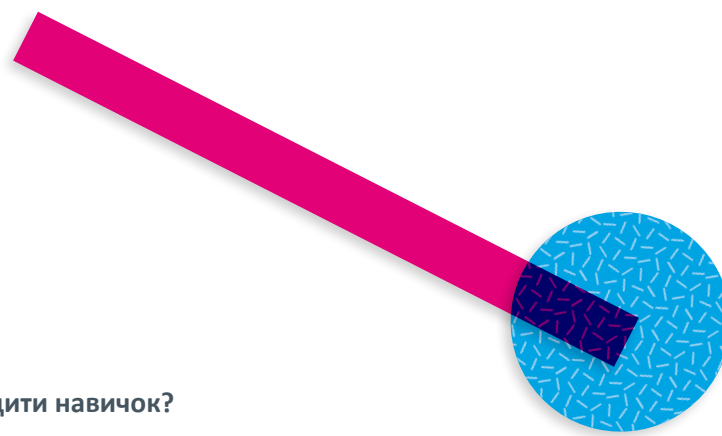
Інформація, призначена для роботодавців, має допомогти їм визначити, як різні аспекти, проаналізовані в обстеженні (вакансії, використання навичок), пов'язані з характеристиками підприємств. Це більш важливо, ніж секторально-специфічна інформація; тому користувачам більше потрібен аналіз, ніж інформація, що актуалізує питання щодо необхідності розробки відповідних документів. Підприємства зазвичай цікавлять такі питання:

- (а) їхні конкурентні позиції, порівняно з конкурентами (на галузевому рівні, з певним акцентом на розмірі підприємств);
- (б) оцінювання їхньої політики у сфері людських ресурсів і професійної підготовки: аналіз повинен бути здійснений таким чином, щоб відтворити ті заходи, які реалізуються на підприємстві у рамках «аудиту навичок».

Звітні матеріали повинні складатися, в основному, з технічних звітів, але підприємства більш цікавлять чіткі висновки, аніж технічні аспекти. У технічних звітах для роботодавців можливо:

- (а) проаналізувати, як різні характеристики підприємств співвідносяться з використанням навичок. Було б цікаво, приміром, навести деякі показники ефективності діяльності підприємства;
- (б) забезпечити галузевий аналіз, здійснити ранжування підприємств за таким показником як використання навичок. Це відображення «середнього» галузевого рівня слід представити, порівняно зі стандартами аудиту навичок, щоб забезпечити підприємствам відправну точку для орієнтира.





Вставка 9: Що таке аудити навичок?

Аудит навичок – це, по суті, процес вимірювання та реєстрації навичок особи чи групи осіб. Головна мета проведення аудиту навичок в організації полягає у визначенні навичок і знань, яких вона потребує, а також тих, які вона має на даний момент.

Аудити навичок, крім того, зазвичай проводяться для визначення навчальних потреб, з тим, щоб організація могла підвищити рівень навичок і знань своїх працівників. Проте, аудити навичок проводяться також з інших причин, наприклад, у випадку реорганізації та введення в дію. Аудит навичок дозволяє зібрати більше інформації, ніж просто аналіз поточного рівня кваліфікації працівників. Спочатку формуються матриці навичок для даної організації, після чого вивчаються наявні компетенції кожної особи, порівняно з набором навичок, потрібних для виконання конкретних функцій.

Аудит навичок проводиться у три основні етапи. Перший етап полягає в тому, щоб визначити, які навички потрібні кожному працівнику. Другий етап – визначити, які з потрібних навичок має кожний працівник і чи відповідають вони потрібним стандартам. Третій етап передбачає проведення аналізу результатів і визначення потреб у розвитку навичок. Підсумком процесу аудиту навичок, зазвичай, є аналіз навчальних потреб, який дозволяє організації поставити відповідні цілі, а також отримати інформацію щодо таких цілей як найм і добір кадрів, управління ефективністю діяльності та планування кадрового резерву.

Джерело: Watson, 2004.

3.2.4. Поширення (масштабування) результатів

3.2.4.1. Що таке поширення (масштабування) результатів обстеження?

Задача поширення (масштабування) результатів (аналізу) обстеження є заключним етапом процесу. Цей етап передбачає надання доступу до даних і звітів, та забезпечення усім суб'єктам і зацікавленим сторонам можливості отримати їх, а також користуватися ними. Важливо розрізняти інформацію та знання. Інформація – це сформований набір даних, тоді як знання втілені в усіх звітах і документах, в яких здійснюється аналіз цих даних.

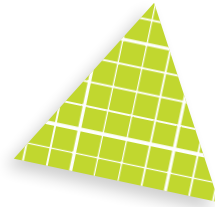
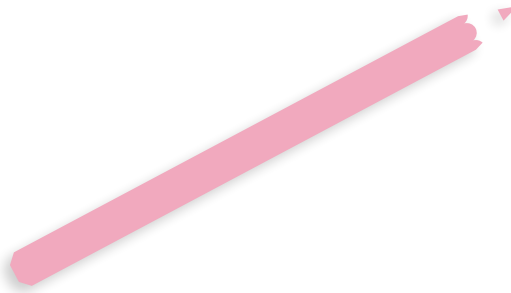
Цей набір даних повинен бути вільно доступним усім зацікавленим особам або інституціям, проте з логічними обмеженнями щодо приватного і конфіденційного характеру інформації.

3.2.4.2. Цілі

Доступ до документів можна надавати через веб-сайти, але важливо також організувати більш персональні та безпосередньо зорієнтовані (прямі) заходи, зокрема, конференції чи презентації, орієнтовані на цільові групи або на ключових суб'єктів. Заходи з поширення (масштабування) результатів мають три основні цілі:

- забезпечити можливість донесення інформації та знань, отриманих в результаті обстеження, до цільових кінцевих користувачів. Навіть, хоча документи поширюються за допомогою різних друкованих засобів та онлайн-каналів, це не означає, що користувачам відомо про їхнє існування;
- активізувати процес обговорення та усвідомлення важливості цієї сфери розвитку навичок. Навіть якщо результати опитування, у кінцевому підсумку, не приведуть до значних змін, стимулюючи дискусію щодо того, яке місце навичок та навчання





на більш широкій політичній арені, особливо на підприємствах, є важливим кроком вперед;

- (с) зібрати коментарі та інформацію, яка допоможе або проаналізувати дані, або перевірити правильність підсумкового аналізу і висновків. Цей потенційний зворотний зв'язок від користувачів даних може бути безцінним для майбутніх раундів обстеження або просто для вдосконалення бази знань інституції – замовника обстеження.

3.2.4.3. Висновки щодо процесу звітування про результати та поширення (масштабування) інформації про отримані результати

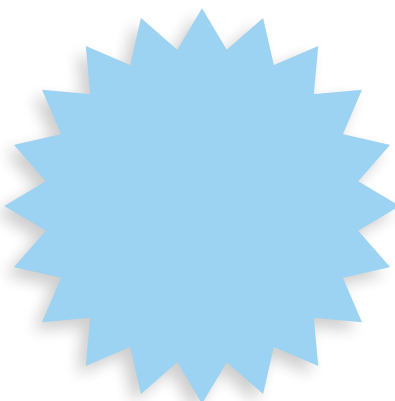
Зазначені нижче кроки допоможуть забезпечити успішну підготовку звітів та поширення результатів:

- (а) розроблення внутрішнього звіту з оцінкою процесу. Якщо проведення окремих частин обстеження доручалося стороннім консультантам чи інституціям, ці консультанти / агенції повинні входити до складу групи, яка проводить оцінку. У внутрішньому звіті слід також обговорити можливі вдосконалення для проведення обстеження у майбутньому;
- (б) формування команди для підготовки звітів і складання плану звітування, передбачивши конкретні механізми нагляду, якщо залучалися сторонні консультанти чи відомства;
- (с) обговорення, спочатку усередині команди, а потім у більш широкому колі, підготовлених рекомендацій та заходів політики;
- (д) розроблення та виконання плану поширення (масштабування) результатів.

Рисунок 11: Основні тези розділу 3.2



Джерело: автори.

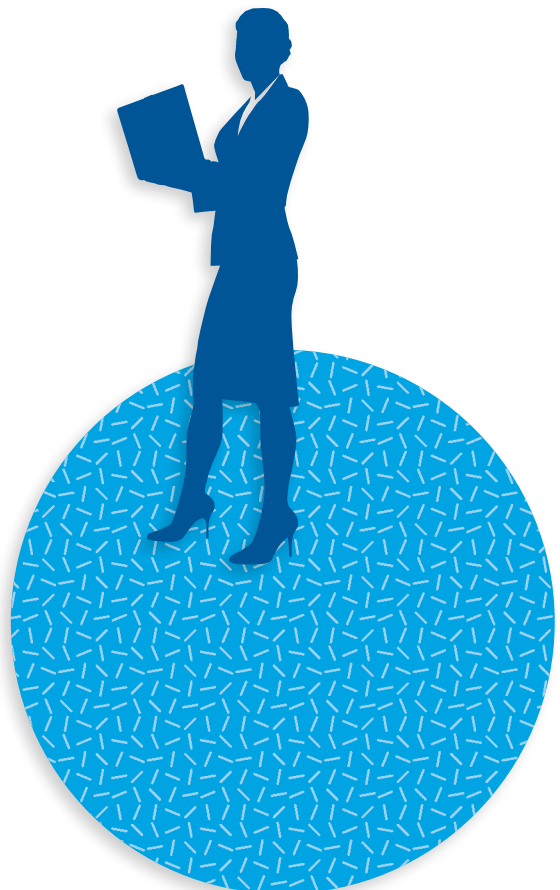


ДОДАТОК: АНКЕТА

Як користуватися цим додатком?

У цьому додатку наведено приклад набору запитань для анкети. Він складається з шести розділів, які відповідають структурі, представлений в основному тексті. Запитання відібрані шляхом огляду анкет, вже використаних у різних країнах, таким чином, щоб тривалість ОПУН була достатньо короткою, але дозволяла отримати ключову інформацію. Анкету можна розширити, виходячи з конкретних інтересів та інформаційних потреб підприємства / установи, яке доручило провести ОПУН, та ключових зацікавлених сторін, а також залежно від конкретних обставин проведення обстеження (наприклад, виділеного бюджету чи методики польового етапу дослідження). Для забезпечення цього, можливо запропонувати альтернативні варіанти або збільшити масштаби обстеження у деяких секторах.

Наведені запитання не є детальним планом і потребують доопрацювання. Це може стосуватися конкретних характеристик країни, цілей обстеження або обставин його проведення. Окрім того, це може обумовлюватися включенням неформального сектора, а також тим, чи застосовується секторальний підхід або ж передбачено охоплення усієї економіки. Цей набір запитань слід вважати просто відправною точкою, яка допомагає сформулювати основу анкети, а не анкету, яка буде застосована без змін.





ОБСТЕЖЕННЯ ПІДПРИЄМСТВ / УСТАНОВ З ПИТАНЬ НАВИЧОК: ЗРАЗОК АНКЕТИ

РОЗДІЛ 0

0.1. Назва підприємства (як зазначено у свідоцтві про реєстрацію)

0.2. Місце розташування Вулиця і номер будинку, поштовий індекс

0.3. Код населеного пункту

--	--	--	--	--

0.4. Контактна особа _____ (ім'я та прізвище)

0.5. № телефону контактної особи _____ (службовий)

0.6. E-mail _____

0.7. Посада опитуваної особи
(опитуваних осіб)

[ПОЗНАЧТЕ УСІ ПІДХОДЯЩІ ВАРІАНТИ]

- 1) Директор / менеджер / власник
- 2) Представник відділу кадрів
- 3) Представник адміністративного відділу
- 4) Інше

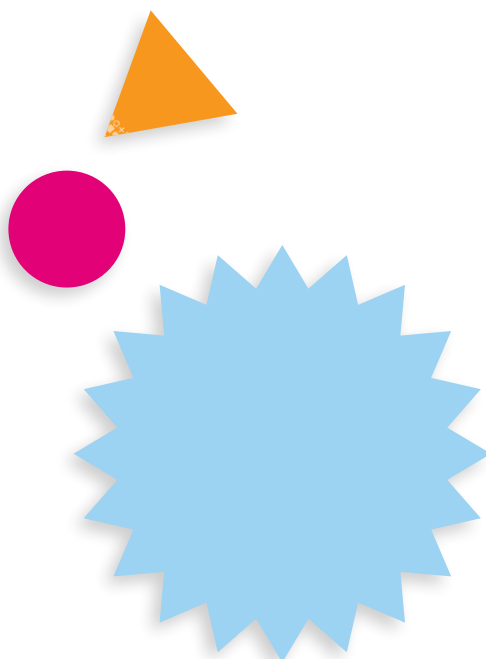
0.8. Інтерв'юер _____ (ім'я та прізвище)

0.9. № телефону інтерв'юера _____

0.10. Дата опитування

__/__/__

Представте інтерв'юера і стисло поясніть, хто розробив це обстеження, які його цілі, а також запевніть у конфіденційності наданої інформації.



РОЗДІЛ 1. БАЗОВА ІНФОРМАЦІЯ, ПРОФЕСІЙНА СТРУКТУРА І ХАРАКТЕРИСТИКИ РОБОЧОЇ СИЛИ

1.1. Розмір підприємства (установи)¹³ (Виберіть тільки одну відповідь):

1	Велике (250 і більше осіб)
2	Середнє (100-249 осіб)
3	Мале (10-99 осіб)
4	Мікро (менше 10 осіб)

1.2. Форма власності (Виберіть тільки одну відповідь):

1	Державна
2	Колективна
3	Приватна
4	Змішана

1.3. Організаційно-правова форма (Виберіть тільки одну відповідь):

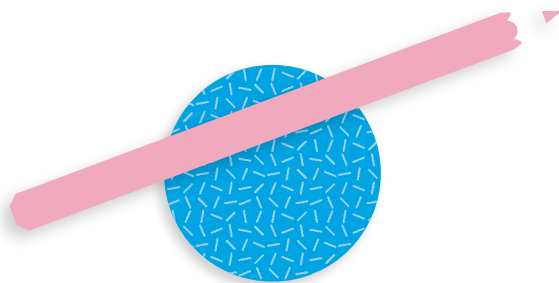
1	Товариство з обмеженою відповідальністю
2	Акціонерне товариство (відкрите чи закрите)
3	Кооператив
4	Приватне підприємство (свідоцтво)
5	Державна установа
6	Інша форма (укажіть) _____

1.4. Яким видом економічної діяльності займається підприємство?¹⁴ (Виберіть тільки одну відповідь):

A	Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	1
B, C, E	Добувна промисловість і розроблення кар'єрів, інші види промислової діяльності	2
D	Переробна промисловість	3
F	Будівництво	4
G, H, I	Оптова та роздрібна торгівля; транспорт, складське господарство, поштова діяльність; тимчасове розміщення й організація харчування	5
J	Інформація та телекомунікації	6
L	Операції з нерухомим майном	7
M, N	Професійна, наукова та технічна діяльність; діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	8
O, P, Q	Державне управління й оборона; освіта; охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	9
R, S, T, U	Інші послуги	10

¹³ Визначення мікропідприємств, малих і середніх підприємств можуть різнитися залежно від конкретної країни.

¹⁴ Можна використати більш детальну структуру Міжнародної стандартної галузевої класифікації усіх видів економічної діяльності.



1.5. Будь ласка, опишіть стисло основний вид господарської діяльності підприємства (даної конкретної установи) та вкажіть ваші основні товари чи послуги:

1.6. Будь ласка, вкажіть приблизно розподіл ринкових продажів ваших товарів або послуг:

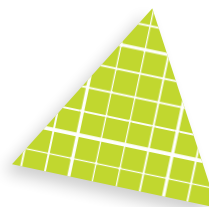
На місцевому рівні, у певному місті чи районі	%
В одному з регіонів країни	%
В усій країні	%
Поза межами країни	%
РАЗОМ	100%

1.7. Скільки осіб наразі зайнято на вашому підприємстві / установі (повний та неповний робочий час)?

		РАЗОМ
1	Зараз (станом на 2016 р.)	
2	У минулому році (станом на 2015 р.)	

1.8. Будь ласка, укажіть приблизно, скільки працівників вашого підприємства / установи зайнято за кожною з нижченаведених професій (Якщо працівник має декілька професій, виберіть основну, тобто професію, за якою відпрацьовується найбільше робочих годин. Вкажіть також рівень освіти, найбільш поширений серед ваших працівників, за кожною професійною категорією):

Професійні групи	Кількість працівників					
	Жінки			Чоловіки		
	На поточний момент часу	1 рік тому	Найбільш поширена освіта	На поточний момент часу	1 рік тому	Найбільш поширена освіта
Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)						
Професіонали						
Фахівці						
Технічні службовці						
Працівники сфери послуг і торгівлі						
Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства						
Кваліфіковані робітники з інструментом						
Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин						
Найпростіші професії						



РОЗДІЛ 2. НАЙМ ПЕРСОНАЛУ

2.1. Тепер ми хотіли б поставити запитання щодо найму працівників, яке ваше підприємство / установа здійснювала протягом останніх 12 місяців. (Будь ласка, поставте «Х» у відповідних стовпчиках).

			Професійна група								
			Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)	Професіонали	Фахівці	Технічні службовці	Працівники сфери послуг і торгівлі	Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства	Кваліфіковані робітники з інструментом	Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин	Найпростіші професії
Чи намагалися ви за останні 12 місяців найняти персонал [ПРОФЕСІЯ]?	ТАК	1									
	НІ	2									
Чи стикнулися ви з проблемами у спробах найму персоналу [ПРОФЕСІЯ]?	ТАК	1									
	НІ	2									
З якими проблемами ви стикнулися?											
1	Не було або було дуже мало претендентів										
2	Претенденти не мали потрібного рівня кваліфікації / освіти										
3	Претенденти не мали потрібних технічних навичок										
4	Претенденти не мали потрібних основних / м'яких навичок										
5	Претенденти розраховували на більшу заробітну плату, ніж ми можемо запропонувати										
6	Претендентів не влаштували умови праці, які ми наразі можемо запропонувати										
7	Претенденти не мали потрібного досвіду роботи										
8	Інше (укажіть _____)										

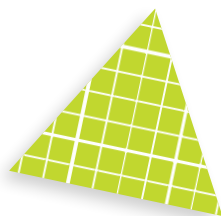


2.2. Якщо ви відповіли, що деякі претенденти не мали необхідних навичок (відповідь на запитання 4, 2.1.3.), укажіть, будь ласка, яких саме навичок вони не мали? (Можете вибрати всі відсутні навички)

	Професії з проблемами щодо навичок		
	Професія 1	Професія 2	Професія 3
Технічні навички, потрібні для цієї професії			
Технічні навички, які необхідні для обслуговування конкретного обладнання чи процесів, що використовуються в установі			
Технічні, технологічні або наукові знання			
Розуміння письмових документів і їх чітке написання			
Уміння рахувати, читати та користуватися рисунками й таблицями			
Навички навчання			
Переговорні навички			
Здобуття, тлумачення і передача інформації			
Навички лідерства			
Навички командної роботи			
Навички користування ІКТ			
Навички прийняття рішень			
Навички розв'язання проблем			
Ефективне використання матеріалів, технологій, обладнання та інструментів			
Уміння працювати точно та відповідно до стандартів			
Організаційні та планувальні навички			
Інші навички			

2.3. Яким є відсоток плинності кадрів упродовж року?

1	Немає
2	0–10%
3	10–25%
4	25–33%
5	33–50%
6	+ 50%

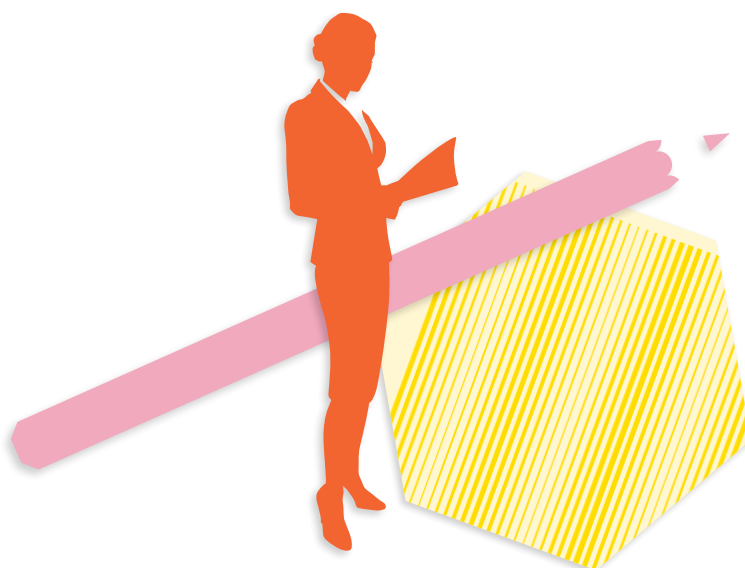


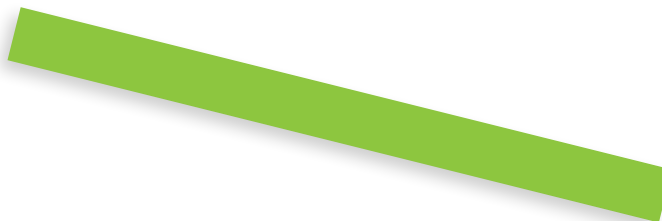
РОЗДІЛ 3. НАВИЧКИ, ЩО ВИКОРИСТОВУЮТЬСЯ НАЯВНОЮ РОБОЧОЮ СИЛОЮ

Зараз ми переходимо до навичок, якими володіє ваша зайнята робоча сила.

3.1. Скільки ваших працівників ви вважали б цілком вправними на їхній теперішній посаді?
(Будь ласка, поставте «X» у відповідних стовпчиках).

	Усі	Майже усі	Більше половини	Деякі	Дуже небагато	Жодного
Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)						
Професіонали						
Фахівці						
Технічні службовці						
Працівники сфери послуг і торгівлі						
Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства						
Кваліфіковані робітники з інструментом						
Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин						
Найпростіші професії						





3.2. Що стосується не повністю вправних працівників, яких конкретних навичок, на вашу думку, вони не мали? Поставте оцінку за шкалою від 1 (неважливо) до 5 (вкрай важливо)

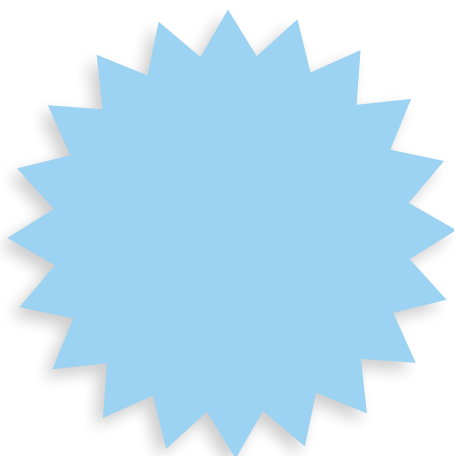
	Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)	Професіонали	Фахівці	Технічні службовці	Працівники сфери послуг і торгівлі	Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства	Кваліфіковані робітники з інструментом	Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин	Найпростіші професії
Технічні навички, потрібні для цієї професії									
Технічні навички, які необхідні для обслуговування конкретного обладнання чи процесів, що використовуються в установі									
Технічні, технологічні або наукові знання									
Розуміння письмових документів і їх чітке написання									
Уміння рахувати, читати та користуватися рисунками й таблицями									
Навички навчання									
Переговорні навички									
Здобуття, тлумачення і передача інформації									
Навички лідерства									
Навички командної роботи									
Навички користування ІКТ									
Навички прийняття рішень									
Навички розв'язання проблем									
Ефективне використання матеріалів, технологій, обладнання та інструментів									
Уміння працювати точно та відповідно до стандартів									
Організаційні та планувальні навички									
Інші навички									

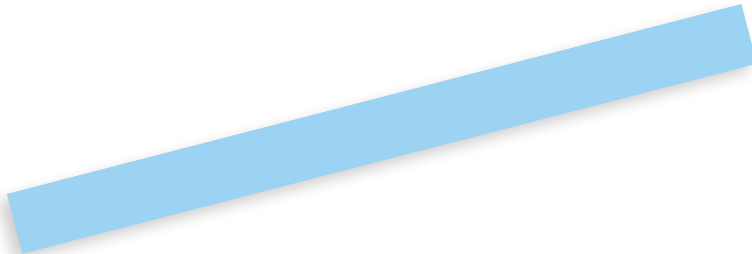




3.3. Що робиться для того, щоб подолати проблему невідповідності навичок?

1	Збільшено обсяги найму персоналу
2	Забезпечено подальше навчання
3	Застосовано інші стратегії для сприяння навчанню
4	Змінено практику роботи
5	Змінено місце роботи у межах компанії
6	Жодних спеціальних заходів не вжито
7	Налагоджено взаємодію з освітніми провайдерами з метою забезпечити приплив нових працівників
8	Інші заходи





РОЗДІЛ 4. РОЗВИТОК РОБОЧОЇ СИЛИ

4.1. Чи брали ваші працівники за останні 12 місяців участь у будь-яких навчальних курсах, організованих на чи поза місцем роботи, та повністю або частково профінансованих підприємством?

	ТАК	% працівників, які брали участь у професійному навчанні
Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)		
Професіонали		
Фахівці		
Технічні службовці		
Працівники сфери послуг і торгівлі		
Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства		
Кваліфіковані робітники з інструментом		
Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин		
Найпростіші професії		

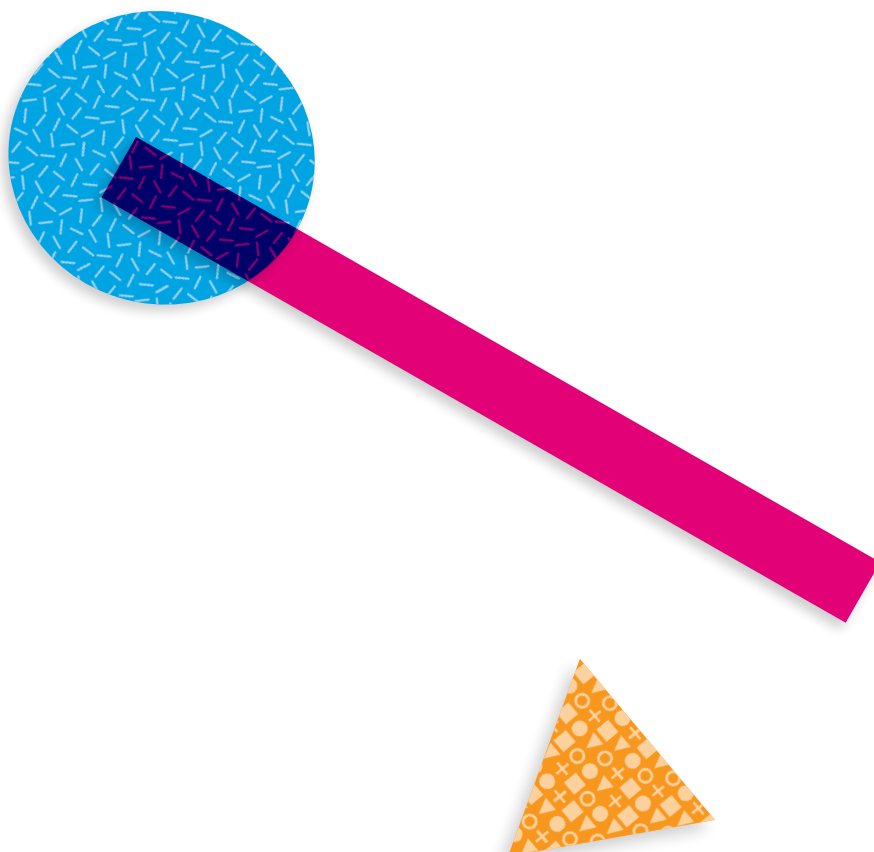
4.2. У яких сферах ваша компанія фінансувала навчання?

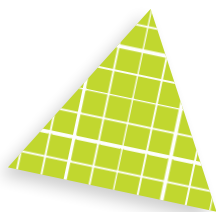
Сфери навчання	Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)	Професіонали	Фахівці	Технічні службовці	Працівники сфери послуг і торгівлі	Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства	Кваліфіковані робітники з інструментом	Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин	Найпростіші професії
Ввідне навчання									
Безпека та здоров'я на роботі									
Дотримання вимог нормативних актів, вимог споживачів або вимог системи якості									
Навички грамотності / арифметики									
Іноземна мова									
Інформаційні технології									
Управління і адміністративна діяльність									
Навчання новим технологіям / новій продукції або послуг									
Охорона навколишнього середовища									
Бухгалтерський облік і фінанси									
Інші види									



4.3. Середня тривалість участі у професійному навчанні

	К-ть днів	К-ть годин
Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)		
Професіонали		
Фахівці		
Технічні службовці		
Працівники сфери послуг і торгівлі		
Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства		
Кваліфіковані робітники з інструментом		
Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин		
Найпростіші професії		

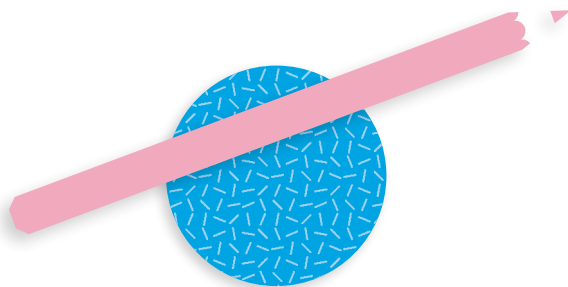


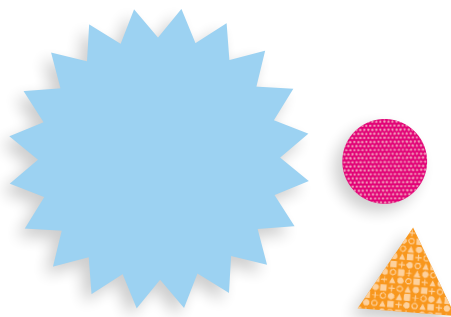


РОЗДІЛ 5. ПОПИТ НА РОБОЧУ СИЛУ

5.1. Враховуючи стан вашого бізнесу сьогодні, наскільки висока, на вашу думку, імовірність прийняття на роботу нових працівників у наступні 12 місяців?

	Я зменшу кількість працівників	0% відсутня	0-15% низька	15-50% середня	50-75% висока	75-100% дуже висока	У мене вже є вакансії
Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)							
Професіонали							
Фахівці							
Технічні службовці							
Працівники сфери послуг і торгівлі							
Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства							
Кваліфіковані робітники з інструментом							
Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин							
Найпростіші професії							





Якщо відповідь на запитання 5.1 – зменшення кількості працівників по кожній вибраній професії:

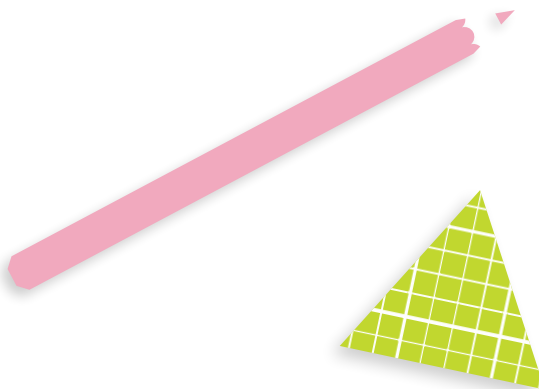
5.2. У нижчезазначених професіях ви розраховуєте зменшити кількість працівників. Яка головна причина цього? (Виберіть тільки одну відповідь)

	Скорочення виробництва	Зміни у використуванні технології	Реорганізація робочої сили	Застосування офшорного аутсорсингу чи субпідрядів	Інші причини
Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)					
Професіонали					
Фахівці					
Технічні службовці					
Працівники сфери послуг і торгівлі					
Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства					
Кваліфіковані робітники з інструментом					
Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин					
Найпростіші професії					



5.3. У нижчезазначених професіях ви розраховуєте збільшити кількість працівників. Яка головна причина цього? (Виберіть тільки одну відповідь)

	Розширення виробництва	Зміни у системі виробництва	Заміна літніх працівників	Інші причини
Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)				
Професіонали				
Фахівці				
Технічні службовці				
Працівники сфери послуг і торгівлі				
Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства				
Кваліфіковані робітники з інструментом				
Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин				
Найпростіші професії				





РОЗДІЛ 6. БІЗНЕС СТРАТЕГІЯ ТА СТРУКТУРА ВИРОБНИЦТВА

- 6.1.** Якщо порівняти з роботодавцями цієї ж галузі, чи сказали б ви, що платня і пільги, які ви пропонуєте, є кращими, гіршими або майже такими самими? Поставте оцінку за шкалою від 1 (неважливо) до 5 (вкрай важливо)

	Працівники високої кваліфікації (білі комірці)	Працівники середньої кваліфікації (білі комірці)	Робітники високої кваліфікації (блакитні комірці)	Робітники середньої кваліфікації (блакитні комірці)
Рівень оплати праці та пільг				

- 6.2.** Який з нижченаведених практичних методів використовується (якщо взагалі вони використовуються) для управління ефективністю на вашому підприємстві / робочому місці?

	Працівники високої кваліфікації (білі комірці)	Працівники середньої кваліфікації (білі комірці)	Робітники високої кваліфікації (блакитні комірці)	Робітники середньої кваліфікації (блакитні комірці)
Узгодження формальних цілей				
Атестація персоналу і оцінка ефективності роботи				
Індивідуальні плани навчання і розвитку				
Регулярні особисті зустрічі				
Регулярні збори персоналу				
Інше (укажіть)				

- 6.3.** Який з нижченаведених механізмів існує (якщо взагалі вони існують) на вашому підприємстві?

	Працівники високої кваліфікації (білі комірці)	Працівники середньої кваліфікації (білі комірці)	Робітники високої кваліфікації (блакитні комірці)	Робітники середньої кваліфікації (блакитні комірці)
Посадові інструкції та завдання, адаптовані до пріоритетів і здібностей працівників				
Гнучкий режим робочого часу				
Залучення до оцінки якості результатів (наприклад, гуртки контролю якості, комплексне управління якістю)				



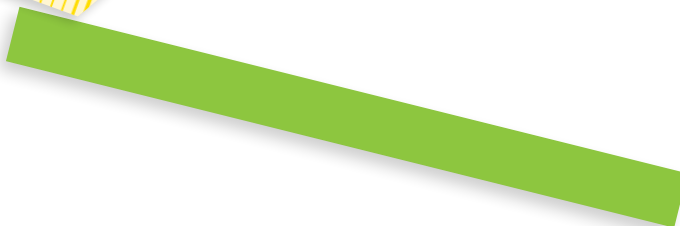
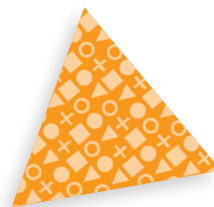
Спільні комітети адміністрації та працівників для обговорення розробки нової продукції та технологічних процесів, питань якості				
Програми стимулювання ефективності роботи (наприклад, оплата праці за результатами, премія за продуктивність праці)				
Інше (укажіть)				

6.4. Чи запровадило ваше підприємство / установа за останні два роки нові або істотно вдосконалені способи...

	ТАК
Виробництва товарів або надання послуг?	
Збуту, організації доставки товарів або послуг споживачам?	
Управління роботою установи, як-от системи технічного обслуговування або операції з закупівель, бухгалтерського обліку чи розрахунків?	

6.5. Чи почало ваше підприємство / установа за останні два роки використовувати...

	ТАК
Виробництва товарів або надання послуг?	
Збуту, організації доставки товарів або послуг споживачам?	
Управління роботою установи, як-от системи технічного обслуговування або операції з закупівель, бухгалтерського обліку чи розрахунків?	





ДОДАТКОВИЙ ПІДРОЗДІЛ ЩОДО НАЙМУ ПЕРСОНАЛУ

Зараз ми хотіли б звернути увагу на осіб, які вперше шукають роботу

2.1. Чи прийняла ваша компанія за останні 12 місяців на роботу осіб, які вперше шукали роботу, а саме випускників загальноосвітніх навчальних закладів, закладів професійної (професійно-технічної) освіти або університетів?

1-так 2- ні

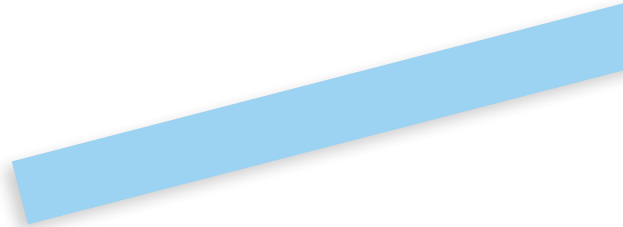
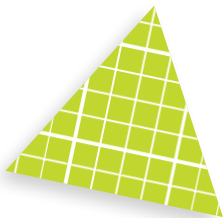
2.2. Чи були це...

	Так	Ні
Випускники загальноосвітніх навчальних закладів, які вперше шукали роботу?		
Випускники закладів професійної (професійно-технічної) освіти, які вперше шукали роботу?		
Випускники університету або іншого закладу вищої освіти, які вперше шукали роботу?		

2.3. Наскільки добре вони були підготовлені до роботи (за кожною категорією)?

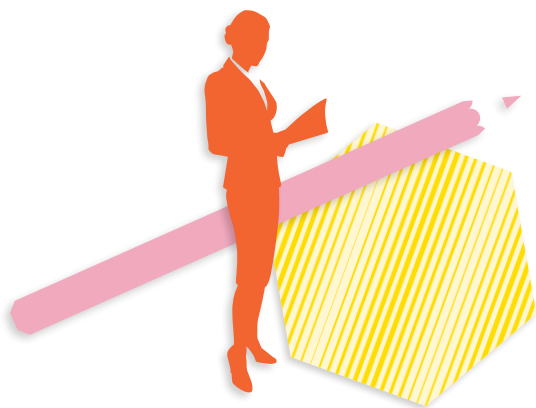
	Дуже добре підготовлені	Добре підготовлені	Підготовлені	Погано підготовлені	Дуже погано підготовлені
Випускники загальноосвітніх навчальних закладів, які вперше шукали роботу?					
Випускники закладів професійної (професійно-технічної) освіти, які вперше шукали роботу?					
Випускники університету або іншого закладу вищої освіти, які вперше шукали роботу?					





2.4. У яких із нижченаведених сфер новоприйняті працівники не мали підготовки?
(можна вибрати всі відповідні поля для кожної групи):

	Випускники загальноосвітніх навчальних закладів, які вперше шукали роботу	Випускники закладів професійної (професійно-технічної) освіти, які вперше шукали роботу	Випускники університету або іншого закладу вищої освіти, які вперше шукали роботу
Брак потрібних технічних навичок, або навичок, необхідних для конкретної роботи			
Брак потрібних основних / м'яких навичок (наприклад, навичок у сфері ІКТ, навичок розв'язання проблем, навичок командної роботи)			
Навички грамотності / арифметики			
Низький рівень освіти			
Погане ставлення / особистісне або брак мотивації (наприклад, низький рівень робочої етики, пунктуальності, поганий зовнішній вигляд та манери)			
Брак досвіду роботи / життєвого досвіду або розвитку (зокрема загальних знань)			
Інше (укажіть _____)			





АЛЬТЕРНАТИВНИЙ РОЗДІЛ ЩОДО НАЙМАННЯ ПЕРСОНАЛУ З НАГОЛОСОМ НА ВАКАНСІЯХ

2.1. Чи є у вас вакансії на даний момент?

Так	(Кількість вакансій _____)
Ні	

2.2. Чи є будь-які з цих вакансій незаповненими більше 3 місяців?

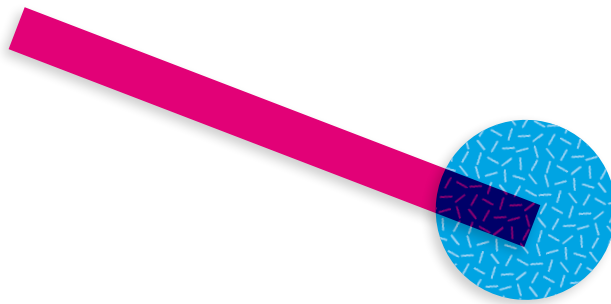
Так	
Ні	

2.3. Укажіть, будь ласка, скільки вакансій, які важко заповнити? (До п'яти професій)

Професія	Приблизна кількість вакансій, які важко заповнити
Професія 1: _____	
Професія 2: _____	
Професія 3: _____	

2.4. Укажіть, будь ласка, для кожної з вищезазначених професій причини того, чому ці вакансії важко заповнити? (Можна вибрати всі доречні причини для кожної професії)

	Професії, за якими важко заповнити вакансії		
	Професія 1	Професія 2	Професія 3
Надто сильна конкуренція з боку інших роботодавців			
Недостатньо людей, зацікавлених виконувати роботу цього типу			
Мала кількість претендентів із потрібними навичками			
Мала кількість претендентів із потрібним ставленням, мотивацією чи особистісними характеристиками			
Мала кількість претендентів узагалі			
Брак досвіду роботи, якого вимагає компанія			
Брак кваліфікації, якої вимагає компанія			
Робота передбачає змінну працю / працю в позаурочний час			
Далека відстань до роботи / погане функціонування громадського транспорту			
Інше			



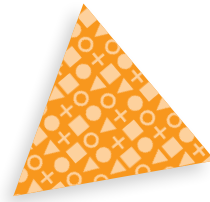
2.5. Укажіть, будь ласка, які з нижчезазначених навичок були відсутні (Для кожної професії можна вибрати всі навички, які, на ваш погляд, були відсутні)

	Професії, за якими важко заповнити вакансії		
	Професія 1	Професія 2	Професія 3
Технічні навички, потрібні для цієї професії			
Технічні навички, які необхідні для обслуговування конкретного обладнання чи процесів, що використовуються в установі			
Технічні, технологічні або наукові знання			
Розуміння письмових документів і їх чітке написання			
Уміння рахувати, читати та користуватися рисунками й таблицями			
Навички навчання			
Переговорні навички			
Здобуття, тлумачення і передача інформації			
Навички лідерства			
Навички командної роботи			
Навички користування ІКТ			
Навички прийняття рішень			
Навички розв'язання проблем			
Ефективне використання матеріалів, технологій, обладнання та інструментів			
Уміння працювати точно та відповідно до стандартів			
Організаційні та планувальні навички			

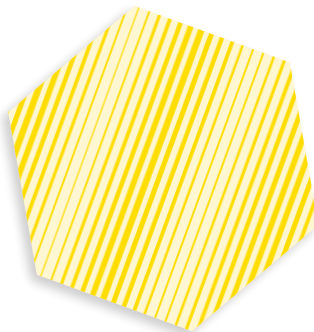
2.6. Чи призводять вакансії, які важко заповнити, до того, що дане підприємство / установа... (Можна вибрати всі доречні відповіді)

Вплив на діяльність	ТАК
Втрачає бізнес або замовлення на користь конкурентів	
Затримує розробку нових товарів чи послуг	
Стикається з труднощами у дотриманні стандартів якості	
Зазнає збільшення поточних витрат	
Стикається з труднощами у запровадженні нових практичних методів роботи	
Збільшує навантаження на інших працівників	
Використовує аутсорсинг	
Взагалі припиняє пропонувати певні товари чи послуги	
Зазнає труднощів у досягненні цілей щодо обслуговування клієнтів	
Зазнає труднощів у запровадженні технологічних змін	
Не зазнає жодного впливу	

СКОРОЧЕННЯ

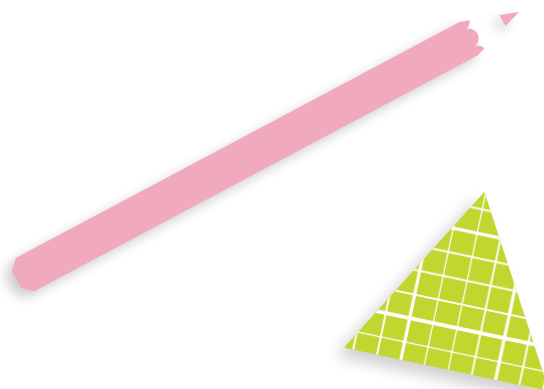


АПО	Автоматизоване персональне опитування
АТО	Автоматизоване телефонне опитування
АОО	Автоматизоване онлайн-опитування
Cedefop	Європейський центр розвитку професійної підготовки
БПОН	Безперервна професійна освіта та навчання
ЕТФ	Європейський фонд освіти
ОПУН	Обстеження підприємств / установ з питань навичок
G20	Група двадцяти
МОП	Міжнародна організація праці
МСКЗ	Міжнародна стандартна класифікація занять
МСКЗ-08	Міжнародна стандартна класифікація занять, затверджена у 2008 році
ППОП	Початкова професійна освіта та підготовка
СІРП	Система інформації про ринок праці
МСП	Місцеве стратегічне партнерство
ДСЗ	Державна служба зайнятості
ПОВ	Первинна одиниця вибірки
RDB	Рада з питань розвитку Руанди
STEP	Навички задля зайнятості та продуктивності
ППОН	Початкова професійна освіта та навчання
ПТОН	Професійно-технічна освіта та навчання
UKCES	Комісія з питань зайнятості та навичок УК (Великобританія)
UNESCO	Організація Об'єднаних Націй з питань освіти, науки і культури
ПОН	Професійна освіта та навчання



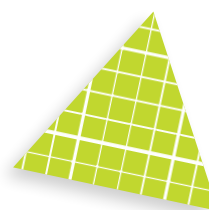
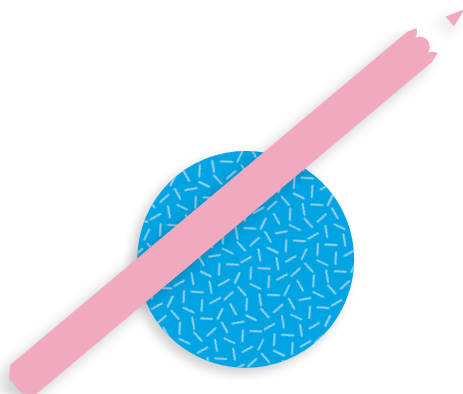
ОСНОВНІ ТЕХНІЧНІ ТЕРМІНИ

Передбачення	Різноманітні якісні та кількісні методи, які застосовуються для визначення перспективних потреб у навичках.
Компетенція	Доведена або продемонстрована індивідуальна здатність застосовувати нововведення (ноу-хау), навички, кваліфікацію чи знання для того, щоб відповідати сучасній ситуації та вимогам до професій, що постійно змінюються (UNESCO, TVET glossary http://www.unevoc.unesco.org/gloshttp://www.unevoc.unesco.org/tvetipedia.html?tx_drwiki_pi1%5Bkeyword%5D=glossary).
Здатність до працевлаштування	Поєднання факторів, які дозволяють окремим особам (індивідуумам) досягати прогресу у питаннях зайнятості, залишатися в стані зайнятості та досягати успіхів упродовж кар'єри (Cedefop, 2008). Включає достатньо динамічно змінні компетенції та кваліфікації, які посилюють спроможність особи використовувати наявні можливості освіти та професійної підготовки для отримання і збереження гідної роботи, забезпечення кар'єрного просування на підприємстві або між різними роботами, пристосовуватися до змін технологій та умов ринку праці (ILO, 2004).
Провайдери послуг зайнятості	Це відноситься більшою мірою до провайдерів послуг зайнятості (з позицій державних (публічних) та приватних служб зайнятості, головним завданням яких є сприяння у працевлаштуванні (підборі роботи) (Див. випуск 4).
Прогнозування	Кількісні прогнози містять інформацію про кількісні аспекти майбутнього ринків праці, отриману за допомогою статистичних прогнозів, економетричних моделей або аналогічних методів. У кількісних прогнозах використовуються дані про поточну ситуацію та дані минулих періодів для оцінювання перспектив розвитку подій (Andersen et al., 2010). Прогнози можуть містити альтернативні кількісні сценарії, основані на різних припущеннях (Див. випуск 2).
Робота	Сукупність завдань і обов'язків, яка виконується або має виконуватися однією особою, зокрема для роботодавця або в умовах самозайнятості (ILO, 2012).
Інформація про ринок праці (ІРП)	Будь-яка інформація стосовно масштабів і структури ринку праці або будь-якої його частини, способу функціонування ринку праці або будь-якої його частини, наявних проблем, доступних можливостей, а також намірів або прагнень цих осіб щодо зайнятості (Mangozho, 2003). Див. випуск 1.
Система інформації про ринок праці (СІРП)	Сукупність інституційних засобів, процедур і механізмів, призначених для створення інформації про ринок праці (ILO, 1997). Див. випуск 1.
Узгодження	Підходи та дії, спрямовані на посилення здатності особи до працевлаштування і на зменшення дефіциту навичок, зокрема заповнення вакансій кваліфікованими особами, які шукають роботу. Цей термін є ширшим, ніж направлення на роботу чи працевлаштування.





Невідповідність	Широкий термін, що охоплює різні типи дефіциту і дисбалансу навичок, як-от надмірна освіченість, недостатня освіченість, надмірна кваліфікація, недостатня кваліфікація, надмірні навички, дефіцит і надлишок навичок, старіння навичок. Невідповідність навичок може бути як якісною, так і кількісною; вона стосується як ситуацій, де особа не відповідає вимогам роботи, так і ситуацій, де має місце нестача або надлишок осіб із специфічними навичками. Невідповідність навичок може визначатися на індивідуальному рівні, на рівні роботодавця, сектору або економіки (Andersen et al., 2010).
Професія	Професія визначається як сукупність робіт, основні завдання і обов'язки яких характеризуються високим ступенем схожості. Професія особи може визначатися відповідно до професії, за якою особа зайнята на основній роботі, яку особа виконує на даний момент, або за другою роботою чи з роботою, яку особа виконувала раніше (ILO, 2012).
Державна служба зайнятості (ДСЗ)	Основними функціями державних служб зайнятості є: допомога у пошуку роботи та надання послуг із працевлаштування; збір, аналіз і поширення інформації про ринок праці; розробка і реалізація цільових програм ринку праці та послуг; виплата страхового відшкодування у зв'язку з безробіттям, якщо це передбачено; надання інших регуляторних послуг, як-от нагляд за діяльністю приватних агентств зайнятості (ILO, 2009). Див. випуск 4.
Кваліфікація	Формальне вираження професійних або професійно-технічних здібностей працівника, яке визнане на міжнародному, національному або галузевому рівні. Офіційний документ (свідчення, диплом) про отримання кваліфікації, який підтверджує факт успішного здобуття освіти чи підготовки, або задовільного складання тесту чи екзамену.
Навички	Термін, що доволі часто використовується у дуже різних значеннях. У цьому посібнику розуміються навички як здатність виконувати розумову чи фізичну роботу, яка здобута шляхом навчання і практики, де навичка є широким терміном, що охоплює знання, компетенцію та досвід, а також уміння застосовувати їх для виконання завдань і вирішення проблем, пов'язаних із роботою.
Дефіцит навичок	У цьому посібнику застосовується як кількісний термін, яким описується ситуація, при якій деяких навичок не вистачає; наприклад, де кількість осіб, які шукають роботу, з певними навичками є недостатньою для заповнення усіх наявних вакантних робочих місць.
Невідповідність навичок	Використовується як якісний термін, яким описується ситуація, в якій рівень навичок працівника чи групи працівників нижчий, ніж потрібно для належного виконання роботи, або ж тип навички не відповідає вимогам роботи (Cedefop, 2010).



ЛІТЕРАТУРА І РЕСУРСИ

[Дата доступу до URLs- 27.11.2015]

Cedefop, ETF, ILO guides to anticipating and matching skills and jobs:

Rihova, H. (2016). *Guide to anticipating and matching skills and jobs – Volume 1: Using labour market information*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Jointly published by Cedefop, ETF and ILO.

Bakule, M., Czesana, V., Havlickova, V., Kriechel, B., Rasovec, T. and Wilson, R. (2016). *Guide to anticipating and matching skills and jobs – Volume 2: Developing skills foresights, scenarios and forecasts*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Jointly published by Cedefop, ETF and ILO.

Wilson, R.A., Tarjani, H. and Rihova, H. (2016). *Guide to anticipating and matching skills and jobs – Volume 3: Working at sectoral level*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Jointly published by Cedefop, ETF and ILO.

Andersen, T., Feiler, L. and Schultz, G. (2015). *Guide to anticipating and matching skills and jobs – Volume 4: The role of employment service providers*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Jointly published by Cedefop, ETF and ILO.

Schomburg, H. (2016). *Guide to anticipating and matching skills and jobs – Volume 6: Carrying out tracer studies*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Jointly published by Cedefop, ETF and ILO.

Andersen, T. et al. (2010). *Anticipating skill needs of the labour force and equipping people for new jobs. Which role for public employment services in early identification of skill needs and labour upskilling?* Report prepared for the European Commission.

Atkinson, R.; Flint, J. (2004). Snowball sampling. In: Lewis-Beck, M.S.; Bryman, A.; Futing Liao, T. (eds), *The SAGE encyclopedia of social science research methods*. London: Sage Publishing. <http://srmo.sagepub.com/view/the-sage-encyclopedia-of-social-science-research-methods/n931.xml>

BMG Research (2011). *Staffordshire Moorlands employer skills needs. A report prepared for Moorlands Together Local Strategic Partnership*. Birmingham: Bostock Marketing Group.

Brewer, L. (2013). *Enhancing youth employability: What? Why? And how? Guide to core work skills*. International Labour Office, Skills and Employability Department. Geneva: International Labour Organization. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_213452.pdf

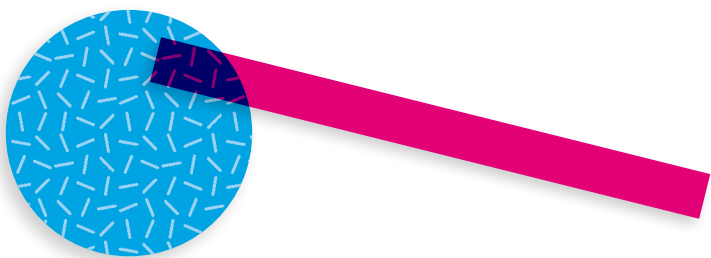
Bruni, M.; Luch, L.; Kuoch, S. (2013). *Skills shortages and skills gaps in the Cambodian labour market: Evidence from employer skills needs survey*. National Employment Agency. International Labour Organization, country office for Thailand, Cambodia and Lao People's Democratic Republic. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_231862.pdf

Cedefop (2008). Employers' surveys as a tool for identification of skill needs. Draft conceptual outline. Cedefop Skillnet discussion paper.

Cedefop (2010). *The skill matching challenge: analysing skill mismatch and policy implications*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Cedefop (2013). *User guide to developing an employer survey on skill needs*. Luxembourg: Publications Office. Cedefop research paper. www.cedefop.europa.eu/node/11964

Green, F. (2012). Employee involvement, technology, and evolution in job skills: A task-based analysis. In: *Industrial and Labor Relations Review*, Vol 65(1), pp. 36–67, Cornell University, ILR School.



- Hsu, C.C.; Sanford, B.A. (2007). The Delphi technique: making sense of consensus. In: *Practical assessment research & evaluation, a peer-reviewed electronic journal*, Vol. 12, No 10. <http://pareonline.net/pdf/v12n10.pdf>
- ILO (1997). *Private employment agencies convention No 181*. Convention concerning private employment agencies, adopted by the International Labour Organization at Geneva. www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312326
- ILO (2004). *R195: human resources development recommendation*. Geneva: International Labour Organization. www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312533
- ILO (2008). *Guidelines to detect skills needs of enterprises*. Employment programmes sub-regional office for Central and Eastern Europe, Budapest.
- ILO (2009). *ILO support for the role of public employment services in the labour market*. Paper submitted for debate and guidance at the Committee on Employment and Social Policy on 9 October 2009. Geneva: International Labour Office. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_115454.pdf
- ILO (2010) *A skilled workforce for strong, sustainable and balanced growth. A G20 training strategy*. Geneva: International Labour Office. www.oecd.org/g20/summits/toronto/G20-Skills-Strategy.pdf
- ILO (2011). *An operational guide to local value chain development*. Rural Development through decent work. Geneva: International Labour Office. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_165367.pdf
- ILO (2012). *International standard classification of occupations: ISCO-08*. Vol. 1, structure, group definitions and correspondence tables. International Labour Office. Geneva: International Labour organization. www.cbs.nl/NR/rdonlyres/B30EE525-22DB-4C1B-B8D5-6D12934AF00A/0/isco08.pdf
- Mangozho, N. (2003). *Current practices in labour market information systems development for human resources development planning in developed, developing and transition economies*. EMP/Skills working paper No 13. Geneva: International Labour Organization.
- Mason, G. (2004). *Enterprise product strategies and employer demand for skills in Britain: Evidence from the employers skill survey*. SKOPE Research Paper No 50. Oxford: Oxford and Warwick Universities.
- Pierre, G. et al. (2014). *STEP measurement surveys: Innovative tools for assessing skills*. Discussion paper No 1421. Washington DC: The World Bank Social Protection & Labor. <http://documents.worldbank.org/curated/en/2014/07/19894104/step-skills-measurement-surveys-innovative-tools-assessing-skills>
- RDB (2011). *Developing critical skills, creating economic impact through the private sector*. Human capital and Institutional Department, Rwanda Development Board.
- Resolution concerning updating the International Standard Classification of Occupations*. Tripartite meeting of the experts on Labour Statistics, Geneva, 03-06 December 2007. www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/docs/resol08.pdf
- Schwalje, W. (2011). *A conceptual model of national skills formation for knowledge-based economic development*. London: London School of Economics.
- UKCES (2012). *UK Commission's employer skills survey 2011: UK results*. Evidence report 45, July 2012. London: UKCES.
- Watson, H. (2004). *Skills audit*. The skills framework. South Africa: Fasset, the Finance and Accounting Services Sector Education and Training Authority. www.fasset.org.za/downloads/SDF5_skills_audit_full_article.doc

Веб-посилання

[Дата доступу до URLs- 27.11.2015]

BMG Research (2011). *Staffordshire Moorlands employer skills needs*. A report prepared for Moorlands Together Local Strategic Partnership. Birmingham: Bostock Marketing Group. <http://www.staffsmoorlands.gov.uk/sites/default/files/documents/pages/Employer%20Skills%20Needs%20Survey%202011%20-%20Full%20Report.pdf>

ILO. *Project on upgrading informal apprenticeship*: http://ilo.org/skills/projects/WCMS_158771/lang--en/index.htm

Investors in People Standard: www.investorsinpeople.co.uk/

National Institute of Statistics of Rwanda: *One-shoot survey, all sectors*. <http://statistics.gov.rw/publications/national-manpower-survey-report-2011>

UKCES. *Employer skills survey 2013*: www.gov.uk/government/collections/ukces-employer-skills-survey-2013

Workplace and employee survey (WES) from Canada: <http://www23.statcan.gc.ca/imdb/p2SV.pl?Function=getSurvey&SDDS=2615>

Workplace employment relations study (WERS) from the UK: www.gov.uk/government/publications/the-2011-workplace-employment-relations-study-wers





Цей посібник входить до складу серії посібників ETF, МОП і Cedefop з питань прогнозування навичок і забезпечення відповідності навичок вимогам роботи. Усі ці посібники побудовані за спільною структурою, хоча і різняться за ступенем деталізації, технічним змістом і практичними прикладами. ETF, Cedefop і МОП тісно співпрацювали у процесі розроблення цих посібників: як правило, одне відомство / організація очолювала процес, а інші надавали матеріали, практичні приклади, коментарі та рецензії. Усі посібники пройшли всебічну перевірку та рецензування, а також детально обговорювалися на міжнародних експертних семінарах, де представники наукової спільноти, фахівці з прогнозування і забезпечення відповідності навичок та потенційні кінцеві користувачі з усього світу надавали свої коментарі та відгуки щодо змісту і корисності посібників. Фахівці та співробітники трьох вищезгаданих організацій також здійснили експертну оцінку посібників перед їхнім опублікуванням.

У цьому випуску висвітлені питання розробки та проведення обстежень установ з питань навичок. Такі обстеження призначені для отримання даних про потреби роботодавців у навичках та про їхні стратегії розвитку людського капіталу. Якщо ці обстеження проводяться регулярно, вони допомагають аналізувати тенденції у потребах на навички та виявляти потенційний дефіцит навичок. Результати обстежень можна використовувати для розробки та вдосконалення програм професійної підготовки, профорієнтації, оцінки політики розвитку навичок і переробки бізнес стратегій управління людськими ресурсами та їхнього розвитку. Коло читачів цього посібника складається, в основному, з осіб, які ухвалюють рішення про проведення обстежень і наглядають за їх реалізацією (у міністерствах, відомствах із розвитку людських ресурсів та інших відповідних органах), а також з осіб, які безпосередньо задіяні у розробленні та проведенні обстежень, як-от керівники обстежень, збирачі даних і аналітики.

.....